Zápisky z triednych bojov

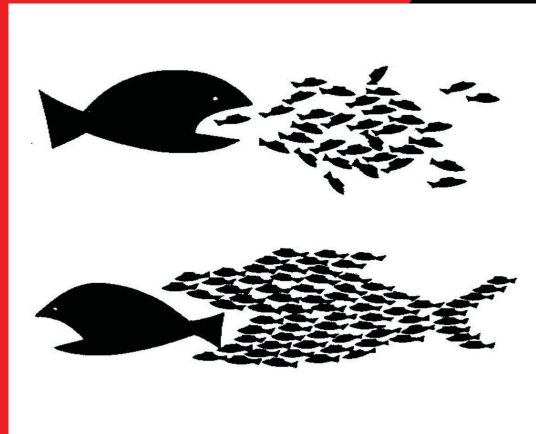
Užitočné skúsenosti z praxe malých organizácií a odborových zväzov

Bezdôvodné prepúšťanie, neskoré vyplácanie miezd, zlé pracovné podmienky a iné problémy na pracoviskách rozhodne nie sú žiadnymi novinkami. Veľké odborové zväzy často nie sú ochotné bojovať a preto prichádzajú o členov. Tým, ktorí majú neistú a dočasnú prácu, či už ide o imigrantov alebo flexibilných zamestnancov, ponúka štát minimálnu alebo žiadnu ochranu. Ako sa dá brániť pred mocou šéfov?

Cieľom tejto brožúry je ukázať, čo dokážu dosiahnuť malé skupiny a odborové zväzy v pracovných sporoch. Prináša príklady a analýzy úspešných menších akcií, ktoré by mohli byť rôznym spôsobom nápomocné pre pracujúcich z rôznych odvetví – pre zamestnancov v sektore dopravy či výroby, pre študentov či ilegálnych imigrantov alebo pre zamestnancov v iných odvetviach. Zozbierané príspevky ukazujú, že pomocou kreativity, organizácie a bojovného ducha sa malé skupiny pracujúcich a aktivistov skutočne dokážu účinne postaviť proti šéfom.

NAKLADATEĽSTVO
BOD ZLOMU

ZÁPISKY Z TRIEDNYCH BOJOV



Užitočné skúsenosti z praxe
malých organizácií a odborových zväzov

OBSAH:

NAKLADATEĽSTVO BOD ZLOMU (NBZ) je neziskový a benefičný vydavateľský projekt zameraný na publikovanie prevažne prekladov textov a filmových dokumentov, ktoré sa zaoberajú slobodným hnutím pracujúcich. Približuje diela, ktoré sú bežne ťažko dostupné alebo dostupné len v cudzom jazyku. Funguje ako spolupracujúca skupina Priamej akcie (MAP Slovensko).

Doteraz vydané tituly:
Noam Chomsky „Nevyhnutné ilúzie, médiá a propaganda“ (1999)
Laslo Sekelj „Anarchizmus, marxizmus a priama demokracia“ (1999)
Michail Bakunin „Marxizmus, sloboda a štát“ (1999)
Úvod do foriem priamych akcií pracujúcich – vrecková príručka pre naštvaných pracujúcich (2002)
Graham Purchase „Anarchizmus a ekológia“ (2002)
Zanon – továreň bez šéfov. Maté, hlina a výroba (CD/DVD, 2005)
Anarchizmus v Amerike (CD/DVD, 2006)
Železná kolóna „My sa trosiek nebojíme...“ (hudobné CD, 2007)
Úspešný štrajk v lodeniciach v Puerto Real **-** Anarchosyndikalizmus v praxi (2008)

* * * * *

PRIAMA AKCIA (PA) je združením ľudí, ktorí nechcú byť ticho pred svojvôľou politikov a zamestnávateľov. Pôsobí v regióne Východ, Západ a Bratislava a zameriava sa na podporu štrajkujúcich a protestujúcich skupín a jednotlivcov, vzdelávaciu, kultúrnu a vydavateľskú činnosť, organizovanie prednášok a diskusií. Vznikla v roku 2000, kedy sa tiež stala sekciou MAP.

MEDZINÁRODNÁ ASOCIÁCIA PRACUJÚCICH (MAP) bola založená v roku 1922 v Berlíne. Je konfederáciou odborových zväzov a propagačných skupín zo 16 krajín sveta, ktoré sa vyznačujú nehierarchickou organizáciou, sú riadené členskou základňou, nemajú platených funkcionárov a svoje záujmy presadzujú priamymi akciami (napr. štrajkami).

* * * * *

Zápisky z triednych bojov
Užitočné skúsenosti z praxe malých organizácií a odborových zväzov

Nakladateľstvo bod zlomu (2008), prvé vydanie
Preklad: Nadia Hladká
Jazykové korektúry: Michal Tulík

NBZ, P.O. BOX 16, 840 08 Bratislava 48, Slovensko
web: http://nbz.priamaakcia.sk, e-mail: nbz@priamaakcia.sk

VIAC INFORMÁCIÍ NA INTERNETE:

Anarchistická skupina Amsterdam:
http://agamsterdam.wordpress.com

FAU-Brémy:
www.fau-bremen.tk

Anarcho-Syndicalist Review:
http://www.syndicalist.org

Zväz slobodných pracujúcich (Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter Union, FAU):
www.fau.org

Anarchosyndicalism 101 – Triedny boj online:
http://www.anarchosyndicalism.net/

Ďalšie anarchosyndikalistické zdroje:

Workers Solidarity Alliance - USA:
http://www.workersolidarity.org

Solidarity Federation – Britská sekcia MAP:
http://www.solfed.org.uk/

ČO MÔŽEME ROBIŤ NA PRACOVISKÁCH AKO MALÉ ODBOROVÉ ZVÄZY A SKUPINY?

Práve toto je ústrednou témou tejto brožúry.

Ekonomický vývoj v západnej Európe charakterizuje presun výroby (fabrík a pod.) na iné kontinenty, kde môžu kapitalisti vyrábať efektívnejšie. Dôsledkom tohto trendu je, že vyjednávacia pozícia pracujúcich na pracoviskách sa čoraz viac oslabuje. Môžu nás totiž ľahko vymeniť za lacnejšiu pracovnú silu inde vo svete, ktorá sa dá rýchlo zaučiť. Pre pracujúcu triedu západnej Európy to znamená len zhoršovanie pracovných a životných podmienok.

Vo veľkých firmách zamestnávajúcich množstvo ľudí, no aj vo verejnom sektore, sledujeme tendenciu deliť sa na menšie výrobné jednotky, ktoré sú formálne nezávislé, no v skutočnosti závisia od majiteľov najväčšieho a najvplyvnejšieho kapitálu. Práve toto delenie výroby spôsobuje presun ekonomického rizika na pracovnú silu každej jednotlivej výrobnej jednotky a predstavuje ďalšiu z metód „výchovy" pracovnej sily. Internacionalizácia výroby sa neuskutočňuje len outsourcingom výroby, ale aj využívaním lacnejšej pracovnej sily mimo západnej Európy. Títo pracujúci majú často nižšiu úroveň organizovanosti v odboroch a prejavujú menší odpor. Medzinárodný kapitál prestane proti sebe stavať pracujúcich v rôznych krajinách až vtedy, keď sa sformujú medzinárodné odborové zväzy, ktorých cieľom bude v každej krajine pomocou medzinárodnej solidarity dosiahnuť čo najvyššie mzdy.

V predchádzajúcich desaťročiach dokázali tradičné veľké odborové zväzy, ktoré verili v sociálne partnerstvo, niekedy viesť ofenzívne boje, ktoré mali pracujúcim zabezpečiť aspoň časť z koláča ekonomického rastu. V dnešnej dobe sa prinajlepšom pokúšajú už iba minimalizovať zhoršovanie pracovných podmienok a znižovanie miezd, alebo sa aspoň snažia budiť dojem, že to robia. Strácajú milióny členov, pretože ich základňa je tvorená zamestnancami veľkých firiem, ktorých sa vyššie spomínaná reštrukturalizácia dotýka najviac. V súvislosti s týmto vývojom z odborov odchádza mnoho sklamaných členov. Zároveň sa rozvíjajú nové odvetvia, v ktorých tradičné odbory nemajú silné postavenie – spomeňme napr. IT odvetvie alebo call centrá. Zmeny a s nimi súvisiace opatrenia zmenšujúce rozsah sociálnych služieb vplývajú na širokú časť pracujúcich – nezamestnaných, dôchodcov, študentov a žiakov, ale aj na stálejšie zamestnaných. Do istej miery dokonca zasahujú aj tradične privilegované skupiny, napríklad nemeckých „úradníkov" (Beamten, takmer neprepustiteľní zamestnanci verejnej správy).

Tieto trendy – internacionalizácia, reštrukturalizácia a úspory v sociálnej sfére – budú s najväčšou pravdepodobnosťou pôsobiť aj v nasledujúcich rokoch.

Tradičné odbory majú svoje slabé stránky:
1 – nie sú schopné efektívne organizovať pracujúcich z rôznych krajín
2 – nie sú schopné organizovať pracujúcich mimo veľkých pracovísk
3 – nie sú schopné pružne a rázne podporovať boje pracujúcich
4 – obmedzujú sa na ekonomické boje a neorganizujú pracujúcich mimo pracoviska (tým sa

však v brožúre zaoberať nebudeme)

Vákuum vzniká v rámci pracujúcej triedy, no aj v širšom zmysle. Existujú však aj príklady samoorganizovania – takéto skupiny sú schopné sa spojiť a bojovať za potreby svojich členov.

Anarchosyndikalistické odbory a skupiny vo svojom programe presne vymedzujú nedostatky tradičných odborov. A nejde len o teóriu.

Freie ArbeiterInnen Union (Zväz slobodných pracujúcich) FAU v Nemecku:
1 – je v podstate internacionalistická organizácia, najmä preto, že jej cieľom je zjednocovať pracujúcich proti kapitálu
2 – jej členovia sú zamestnaní hlavne na malých pracoviskách a/alebo v dočasných pracovných podmienkach, alebo sú nezamestnaní či študenti
3 – je organizovaná zdola na federalistickom základe, takže sa boje sústreďujú na potreby členov a sú vedené pružne a efektívne

Anarchistische Groep Amsterdam (Anarchistická skupina Amsterdam) AGA v Holandsku:
1 – je založená na princípoch priamej demokracie, ktorá sa uplatňuje na rozhodovacích zhromaždeniach skupiny
2 – pri navrhovaní alternatív a riešení problémov na pracovisku a v komunite zdôrazňuje samoorganizovanie a priame akcie
3 – aktívne informuje, v komunitách rozdáva letáky a publikácie a vo svojej Anarchistickej knižnici poskytuje konzultačné hodiny

Podľa našich skúseností anarchosyndikalistické taktiky fungujú najlepšie práve na menších pracoviskách. Na jednej strane tu tradičné odbory nehrajú veľkú úlohu, na strane druhej, malý počet pracujúcich znamená, že je ľahšie vyvinúť na zamestnávateľov tlak, štrajkovať či použiť iné spôsoby. V tejto brožúre by sme chceli priblížiť fungovanie anarchosyndikalistickej organizácie v praxi na menších pracoviskách. Nechceme písať o základných princípoch anarchosyndikalistickej organizácie, našich pohľadoch na kultúru a revolúciu, ani o našich všeobecných cieľoch a pohľade na svet. Toto všetko totiž vyplýva z našich praktických skúseností.

Preto opisujeme to, čo sme zažili a analyzujeme triedny boj, čo nám umožní ďalej rozvíjať naše teoretické názory. Myslíme si, že práve takto sa nám podarí najlepšie reagovať na súčasné a budúce zmeny v spoločnosti a ekonomike (aspoň čo sa týka západnej Európy), efektívne im vzdorovať a rozvíjať perspektívu triedneho boja v 21. storočí.

Ďalšie informácie o organizovaní sa a teórii nájdete na internetových stránkach uvedených na konci brožúry.

Anarchistische Groep Amsterdam (AGA)
Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter Union – Bremen (Zväz slobodných pracujúcich – Brémy)
Október 2007

Protesty mali určitý vplyv nielen na pracujúcich, ktorých sa to týkalo, ale aj na vedenie nemocnice, ktorej právnik bol na súde viac ráz zaskočený.

Smerom k skupine na pracovisku
Po úspechu solidárnych listov rozdal GGB Hanover 5. mája 2007 medzi pracujúcimi v nemocnici letáky, v ktorých ich vyzýval, aby práva zamestnancov brali vážne a navzájom si prejavovali solidaritu. Cieľom tejto akcie bolo vytvorenie bojovnej skupiny na pracovisku.

Letáky sa rozdávali naraz v oboch častiach nemocnice, čo podarilo vďaka pomoci dvoch ďalších členov FAU Hanover. Neskôr v máji sme poslali listy priamo pracujúcim na oddeleniach a v ubytovacích zariadeniach. Chceli sme informácie o dianí v nemocnici čo najviac rozšíriť. Aktivizmus GGB je dlhodobý. Orientuje sa na konkrétne problémy, ktoré vznikajú. GGB postupne našiel sympatizantov v radoch zamestnancov. Naším cieľom je stavať na nich a na klinike vytvoriť pracovnú skupinu.

Heiko, GGB Hanover

Poznámky:
1. Sú podobné ako národné mzdové tabuľky v Británii alebo odmeny podľa odvetví v Austrálii.
2. Zvyčajne je to celá mesačná mzda.
3. Ide o novozlúčený odborový zväz.
4. Vedenie pravdepodobne zamestnalo súkromných detektívov.
5. Tieto výbory zamestnancov majú konzultatívny charakter, ktorý im určuje zákon, a považujú sa za metódu udržiavania bojov v medziach. Podlamujú akékoľvek organizovanie sa v odboroch a sú hlavnou súčasťou priemyselných vzťahov v systéme takzvaného „Porýnskeho kapitalizmu", ktorý sa rozšíril do celej EÚ.

lokálnej skupiny DGB (Nemeckej federácie odborových zväzov) a Hanoverskej FAU zorganizovalo piket proti výročnému valnému zhromaždeniu nemocnice, ktoré sa konalo v hoteli Luisenhof v centre Hanoveru. Náš protest proti antiodborárskym praktikám v nemocnici prekvapil 75 pozvaných hostí z politických alebo zdravotníckych kruhov. Na neočakávané prijatie pred hotelom reagovali nevšímavo alebo prekvapene a neisto. Okoloidúci a zamestnanci okolitých obchodov sa nás pýtali, prečo tam sme.

Nasledujúci deň GGB odštartoval medzinárodnú protestnú kampaň, aby zvýšil tlak na vedenie nemocnice. Ďalší mesiac dorazilo asi 80 protestných listov. Tieto listy prišli od anarchosyndikalistov, syndikalistov a triednobojových zväzov z celého sveta – bol to bezprecedentný príklad medzinárodnej solidarity so situáciou na nemeckom pracovisku.

Problém sa dostal oveľa ďalej ako k lokálnym skupinám nemeckej FAU. Prišli listy od mnohých skupín nasledujúcich organizácií: francúzskej Confederation Nationale de Travail (CNT-F) a španielskej Confederación General del Trabajo (CGT-E), a tiež od:

- Anarchosyndikalistickej federácie Chorvátska,
- Eleftheriaki Syndikalistiki Enosi z Grécka (ESE),
- Federation Democratique du Rail Syndicat des Cheminots Marocains z Maroka (FDR),
- OZZ Inicjatywa Pracownicza Poznan z Poľska (IP),
- Industrial Workers of the World z Austrálie (IWW - ROC),
- International Solidarity Commission of IWW,
- Libertarian Movement of Cuba (MLC),
- National Garment Workers Federation (NGWF) z Bangladéša,
- Norwegian Syndikalistik Forbund (NSF-MAP),
- Priamej akcie zo Slovenska (PA-MAP),
- REPERG z Guiney,
- Siberian Workers Union (SKT),
- Lokálnej skupiny z Malmö patriacej pod Sveriges Arbetares Centralorganisation zo Švédska (SAC),
- Alžírskeho Syndicat National Autonome des Personnels de L'Administration Publique (SNAPAP),
- Britskej Solidarity Federation (SolFed-MAP)
- Workers Solidarity Alliance New York z USA (WSA).

V listoch žiadali, aby vedenie nemocnice prestalo útočiť na odborových aktivistov a zrušilo výpovede bojovným členom výboru zamestnancov. Protesté aktivity sa vyvíjali v Mexiku, na Slovensku, v rámci španielskej Confederación Nacional de Trabajo (CNT-E) a v Nemecku – okrem iného zo strany sekcie DGB – Zväzu zamestnancov v preprave (TRANSNET). Solidaritu GGB Hanover vyjadril aj GLAMROC (IWW v nemecky hovoriacich európskych krajinách). Veľký význam, týkajúci sa šírenia informácií v zahraničí, mala podpora mnohých internetových stránok, napríklad rôznych nemeckých odborových stránok, stránky CNT-F, Unione Sindacale Italiana v Taliansku (USI-MAP), IWW, PA-MAP a REPERG. Články sa objavili napríklad v novinách nemeckej FAU Direkte Aktion, Combat Syndicaliste (CNT-F), Industrial Worker (IWW), vers beaux temps (Hanover) a Neues Deutschland. V nezávislom rádiu coloRadio v Drážďanoch odvysielala FAU-Drážďany vo svojom programe „Syndikát nie je mafia" niekoľko rozhovorov.

SCHORNDORF 1991: ÚSPEŠNÝ ŠTRAJK DOČASNÝCH ZAMESTNANCOV

FAU bola založená ako zväz pre všetkých námezdných pracujúcich, a teda aj pre dočasných zamestnancov. V marci 1991 práve títo pracujúci odštartovali spontánny a úspešný štrajk vo firme Bauknecht v malom švábskom meste Schorndorf.

Bauknecht vyrába elektrické spotrebiče a zariadenia. Vo fabrike v Schorndorfe bolo treba zamestnať ľudí na niekoľkých rôznych dočasných pozíciách. Mali sa venovať testovaniu a oprave mikrovlnných rúr. Zamestnancov sa podarilo zohnať vďaka štátnemu Úradu práce. Medzi novými pracovníkmi boli aj dvaja členovia FAU-Schorndorf. O pracovných podmienkach, mzdách a dočasnej povahe práce sme začali debatovať hneď v prvý deň. Zistili sme, že noví zamestnanci zarábali o dve marky viac ako tí, ktorých najali o niekoľko dní skôr. Tento fakt viedol k všeobecnej nespokojnosti so situáciou. Firma zjavne nedokázala rýchlo nájsť dostatok pracovníkov, a tak zvýšila mzdu, aby zatraktívnila dané pracovné miesta. Toto sa pracujúcim nezdalo spravodlivé. Koniec-koncov, všetci predsa vykonávali rovnakú prácu, a tak mali všetci dostávať o dve marky viac. Táto požiadavka bola predostretá riaditeľovi fabriky predtým, ako sa začalo pracovať, a on ju so širokým úškrnom zamietol.

Čo sa týka testovania a opráv mikrovlniek, ide o prácu, pri ktorej nebolo treba premýšľať. Jeden pracovník rozbalil spotrebiče a poukladal ich na montážnu linku, ďalší ich skontroloval, v prípade potreby opravil a poslal na posledné stanovište, kde ich pracovník znova zabalil a poukladal na palety. Vrcholový manažment dokonca zariadil prílet japonského vývojára týchto mikrovlniek, aby v procese testovania pomáhal.

Všetko začali pracujúci, ktorí vykladali mikrovlnky na montážnu linku. Svoju žiadosť o zdvihnutie platu napísali hrubými čiernymi fixkami na nástenky. Takto sa rozšírila aj medzi ostatných pracujúcich. Tí pridali komentáre, obrázky, názvy obľúbených futbalových klubov alebo metalových kapiel. Vo veľmi krátkom čase boli všetky nástenky popísané – ak si dobre pamätám, bolo ich okolo päťdesiat. Vyvinula sa zrozumiteľná forma neverbálnej komunikácie. Jediný, koho to nijak neznepokojilo, bol japonský inžinier, s ktorým sme sa porozprávali neskôr. Žiaľ, neúspešne. Bol jediným štrajkokazom, ktorého sme nechali na pokoji, pretože sme nevedeli, čo vie o štrajku, ktorý vypukol, a akým následkom by musel čeliť, keby sa doň zapojil. Bolo nás osem, všetci sme boli asi dvadsaťroční nekvalifikovaní chalani. Po skončení pracovnej doby sme sa dohodli, že sa stretneme v krčme. Chceli sme určiť, ako postupovať ďalej. Rýchlo sme sa zhodli na tom, že ak manažment nevyjde v ústrety našej požiadavke dostávať rovnakú mzdu, budeme štrajkovať. Spomínala sa aj FAU a kolovalo posledné číslo jej novín – Direkte Aktion (Priama akcia). Podpora FAU bola zaručená – nielen pre jej dvoch členov, ale pre všetkých zúčastnených.

„Štrajkuj, kým nevyhráš!"

Nasledujúce ráno sme našu požiadavku dostávať rovnaké mzdy za rovnakú prácu zopakovali. Odpoveďou nám bol rovnaký kyslý výraz riaditeľa fabriky. Nezávisle od toho sa členovia

FAU-Schorndorf rozhodli využiť čas strávený v Bauknechte na agitáciu proti prvej vojne v zálive. Dôsledkom bolo, že vnútro stoviek mikrovlniek sme pred zabalením a odoslaním ozdobili protivojnovými nálepkami FAU a Anarchosyndikalistickej mládeže (ASJ). Nasledujúci deň sme sa rozhodli začať štrajkovať. Jeden z kolegov priniesol prenosné rádio, iný vhodnú revolučnú hudbu. O siedmej ráno sa teda montážnou halou začala rozliehať pieseň *Wir Streiken* (Štrajkujeme) od kapely Ton-Steine-Scherben. Nálada bola výborná, všetci sa k nám pridávali. Po chvíli sme už všetci vedeli text a dopoludnie sme strávili hlasným doprevádzaním magnetofónu – kričaním „z cesty, kapitalisti, vyhráme rozhodujúci boj". Práve vtedy prišiel na bicykli regionálny riaditeľ a potvrdil, že štrajk sa začal. Ostal však v bezpečnej vzdialenosti a poslal k nám riaditeľa fabriky, ktorý sa s nami mal porozprávať. Jeho postoj sa výrazne zmenil – už sa s nami nezhováral zvrchu. Bolo jasné, že čas je na našej strane, pretože každé zdržanie zmenšovalo zisk firmy, čo bolo pre nás výhodou. Dalo sa predpokladať, že prácu nedokončíme počas trvania našich zmlúv, a tak sme tiež požadovali ich predĺženie vrátane plateného voľna. Po druhom dni štrajku, strávenom rozhovormi o živote, diskusiami o anarchizme a počúvaním piesní od Ton-Steine-Scherben a AC/DC, ktoré sa rozliehali montážnou halou, za nami prišiel riaditeľ fabriky. Niesol so sebou nové zmluvy, ktoré spĺňali všetky naše požiadavky. Hodinové mzdy sa vyrovnali a zmluvy nám predĺžili. Dosiahli sme úspech založený na solidarite a chuti bojovať. Jediné, čo treba poznamenať je, že dvaja členovia FAU si potom v meste nemohli nájsť prácu. Správy o štrajku a doňho zapojených „anarchistických odboroch" sa v manažérskych kruhoch malého mesta rýchlo rozšírili. O aktivitách však boli dobre informovaní aj obyvatelia.

M. V.

V tomto prípade je jasné, že situácia bola ideálna na použitie priamej akcie ako syndikalistickej metódy. Vhodné podmienky predstavovali nasledujúce skutočnosti:
1) dočasný charakter práce a z toho vyplývajúca ochota pracujúcich riskovať
2) tlak na firmu, ktorá musela tovar dodať čo najskôr, a s tým súvisiaci tlak na pracujúcich, aby konali rýchlo použitím priamej akcie
3) rýchla analýza situácie a pripravenosť uskutočniť sebavedomú kolektívnu akciu

Tento príklad vysvetľuje nepretržitý odchod členov z byrokratických, letargických a čoraz nepríťažlivejších reformistických odborov. V období zmien v produkčných väzbách a dočasnej práce už tieto organizácie nie sú schopné pružne reagovať v záujme svojich členov.

Túto úlohu dokážu splniť len odbory s federalistickou štruktúrou, v ktorých lokálne zväzy a syndikáty majú šancu vysloviť svoje požiadavky a ciele nezávisle, podľa svojich potrieb a situácie. V tomto procese by sa nemala vyskytovať intervencia vyššie postavených funkcionárov – v súlade s princípom „pracujúci preberajú iniciatívu!"

Platí to napríklad pre vyhlasovanie a vedenie štrajkov, obsah požiadaviek a zmlúv a samozrejme aj ukončenie štrajkových aktivít.

FAU ponúka svojim členom takéto organizačné a kultúrne podmienky.

H. (FAU-Brémy)

výboru zamestnancov a zbavila sa osobnej zodpovednosti.
Výbor zamestnancov čelil rôznym útokom. Po roku 1994 dostávali jeho členovia pravidelné varovania a (pokusy o) prepúšťania. Na 4 bojovných členov Ver.di vo výbore bolo smerovaných 10 pokusov o prepustenie. 9 z nich však zrušil priemyselný súd. Okrem toho sa vyskytli ešte tri pokusy odstrániť členov výboru. Bývalý manažér osobného oddelenia (Eicholz) vo februári 2007 svedčil na priemyselnom súde v Hanoveri a dosvedčil, že sa prepúšťalo na základe vymyslených dôvodov.



14. marec 2007. Asi 20 aktivistov z Ver.di, lokálnej skupiny DGB (Nemeckej federácie odborových zväzov) a Hanoverskej FAU zorganizovalo piket proti výročnému valnému zhromaždeniu nemocnice.

Vo voľbách do výboru zamestnancov koncom roka 2005 asi 70% zamestnancov podporilo bojovnejších členov („Odvážlivcov"), ktorí získali 9 z 13 miest. Zvyšné štyri dostala skupinka podporujúca vedenie („Budúci dialóg"), v ktorej bolo aj niekoľko členov odborov.

Bojujeme spolu
GGB-FAU najprv odmietol celý nemecký systém výborov zamestnancov5. V tomto prípade však považoval za solidárne podporiť spolupracovníkov, ktorých prepúšťali kvôli ich činnosti v odboroch. Bojovnejší členovia výboru sa pokúšali poskytovať zvyšku zamestnancov čo najaktuálnejšie informácie o tom, čo sa v nemocnici deje. Skupinka podporujúca vedenie sa im v tom snažila zabrániť. Po čase si GGB uvedomil, že reformistické odbory Ver.di začínajú strácať dôveryhodnosť, či už u vlastných členov alebo vo výbore, pretože nepomáhajú riešiť problémy. GGB pochopil, že práve podporou zamestnancov, ktorí boli potrestaní, má šancu šíriť medzi pracujúcimi anarchosyndikalistické myšlienky. Chcel, aby si všetci uvedomili, že útoky vedenia sa dajú odrážať len pomocou jedinej zbrane pracujúcich – ich solidarity.

Boj proti vedeniu nemocnice
Chceli sme raz a navždy zaraziť útoky vedenia. 14. marca 2007 asi 20 aktivistov z Ver.di,

Do 13. decembra 1992 mali zamestnanci uzavretú zmluvu s názvom PKA, ktorá sa týka súkromných nemocníc v Dolnom Sasku. Správca konkurznej podstaty sa rozhodol vystúpiť z federácie zamestnávateľov a zrušiť spomínanú zmluvu. Nový vlastník, vyhlasujúci sa za nepriateľa odborov, nevstúpil späť. Keďže nebola uzavretá nová zmluva, stará platila pre zamestnancov až do roku 1998. Od roku 1999 sa uzatvárali len individuálne zmluvy odlišné od starej PKA. Noví zamestnanci boli často nútení jednotlivo vyjednávať s vedením o mzdách a podobne. Obrali ich o možnosť kolektívne tlačiť na vedenie.

V roku 2003 niekoľko zamestnancov uzavrelo zmluvy, podľa ktorých bola ich mzda znížená zhruba o 800 eur pred zdanením. Jeden ošetrovateľ musel požiadať o podporu v príjme, aby mohol ako-tak prežiť, sestričky sa mali uspokojiť s úbohými 1185 eurami na mesiac. Príčiny zníženia miezd boli nepresvedčivé a priemyselný súd rozhodol, že pracujúcim musia byť peniaze doplatené. Výrok súdu však nezmenil nič na tom, že každý musel chodiť na súd, aby si vymohol časť mzdy (prídavky a pod.). Wilkening vždy zaplatil len sumu, ktorú mu súd prikázal doplatiť a keď súdne konanie skončilo, ďalej mzdy nezvyšoval o sumu, o ktorej rozhodol súd ako o doplatku za predošlé obdobie.

Pod tlakom

Koncom roka 2004 podpísalo 95,7% zamestnancov novú zmluvu na rok 2005. Zmluva zahŕňala predĺženie pracovného času (o 1,5 hodiny, na 40-hodinový týždeň) a zmrazenie miezd. Bol zavedený takzvaný mzdový systém na základe zásluh. Predtým sa Wilkening vyjadril, že nemôže vylúčiť prepúšťanie z ekonomických dôvodov, no ponúkol, že k nemu neprikročí do konca roka 2008. Vianočná odmena predstavovala polovicu mesačnej mzdy2, no v roku 2004 sa Wilkening aj tak pokúsil vyvliecť sa z tejto platby. Po sťažnostiach zamestnancov im ponúkol kupóny – ušetril tým na daniach a platbách sociálneho poistenia. Kupóny sa dali použiť na čerpacích staniciach, v cestovných kanceláriách a na samotnej klinike – v jedálni a záhradníckom centre.

Vedenie si chcelo poradiť aj s vysokou mierou absencie, a tak zaviedlo case management system. Fluktuácia zamestnancov na klinike je vysoká – odchádzajú najmä kvalifikovaní ošetrovatelia. Intenzita práce je veľmi vysoká... niektorí zamestnanci dokonca tiež psychicky ochoreli.

Antiodbory

Pokusy predstaviteľov odborov pôsobiacich v službách s názvom „Ver.di"3 (a ich predchodcov ÖTV a DAG) boli vždy nepresvedčivé. V skutočnosti im ide len o členstvo a riešia problémy na individuálnej úrovni, čo brzdí ich kolektívnu aktivitu. Nikdy sa nesnažili, aby ich členská základňa prejavila aktivitu a sama konfrontovala šéfov. Snahy malej, no odhodlanej skupinky z Ver.di – išlo asi o 12 zamestnancov z 200 členov – nemohli nič zmeniť. Mnohí ľudia boli nešťastní, no nemali odvahu postaviť sa na odpor. Vládla atmosféra strachu. Ak niekto „zašiel priďaleko", zvykli ho presunúť alebo mu dali disciplinárne varovanie. Wilkening hneď na začiatku varoval odbory a každého, kto mal chuť organizovať sa. Ak sa na nástenkách objavili odborové letáky, boli strhnuté. Na odborových stretnutiach sa zúčastňovali ľudia, ktorých nikto nepoznal4. Väčšina zamestnancov sa spoliehala na činnosť



BRÉMY 1998: ŠTUDENTI DONÚTILI VEDENIE ŠKOLY USTÚPIŤ

V minulosti existovalo pre študujúcich v Brémach niekoľko možností okrem tradičnej maturity (*Abitur*, tiež nazývaná Abi), ako sa dostať na univerzitu. Jednou z nich bola brémska „Škola pre dospelých", kde sa po určitej námahe a boji podarilo presadiť „Inštitút pre vzdelávanie dospelých" (v nemčine IFE).

Študovali tu „bežní" študenti, ktorí dostávali príspevky a pôžičky (podľa nemeckého zákona *Bafög* na podporu vzdelávania), a ktorí sa po troch absolvovaných rokoch mohli prihlásiť na maturitu. Podmienkou bolo, že museli mať dokončenú učňovku alebo tri roky praxe.

Boli tu však aj iní študenti – najmä ženy – ktorí tieto požiadavky nespĺňali a mohli navštevovať hodiny len ako „hosťujúci študenti". Nedostávali však žiadnu finančnú podporu. Dvaja z nich boli členmi FAU-MAP a takto sa chceli dostať na univerzitu. Jeden z nich sa kvôli tomu do Brém presťahoval z južného Nemecka.

Týždeň pred začiatkom semestra vedenie školy zrušilo status hosťujúcich študentov – čo pre týchto ľudí znamenalo koniec vzdelávania. Hosťujúci študenti však toto rozhodnutie neprijali a začali organizovať akcie spolu s členmi FAU v Brémach a sympatizantmi z radov študentov. O tom, čo sa deje, informovali aj ostatné triedy – ich „narúšanie výučby" (nedovolené návštevy tried) malo veľmi dobrú odozvu. Všetci študenti boli informovaní najmä vďaka letákom a všeobecným zhromaždeniam. FAU poskytla rady, styky, trocha peňazí a nálepky s nápisom „Maturita pre všetkých!"

Došlo k niekoľkým návštevám vedenia školy, rozosielali sa verejné vyhlásenia a hľadali sa nové spôsoby zvýšenia tlaku, napríklad letný festival, ktorý sa konal v školskom areáli. Okrem toho sa zvažovali právne kroky – došlo ku konzultáciám s právnikom. Členovia FAU-Brémy na tento akt nepozerali ako na protiklad anarchosyndikalistickej politiky.

Študenti sa nezmierili s odpoveďou nie a začali chodiť na hodiny napriek zákazu. Tlak na úrady silnel... a „náhle" sa našla diera v zákone (samozrejme vďaka tlaku z našej strany). Študenti ju využili, aby mohli ďalej študovať... a to nie je všetko! O niekoľko týždňov dvoch študentov prijali ako plnoprávnych, dokonca s právom na príspevky. Predchádzajúca právna úprava, ktorá študentov nútila prijať status hosťa, bola zrušená, a študentom boli vyplatené slušné peniaze.

O niekoľko mesiacov neskôr FAU vytvorila svoj prvý syndikát v školstve, ktorý bol činný na univerzite v Brémach, a tiež na Škole pre dospelých.

MALÝ ANARCHISTICKÝ BOJ V AMSTERDAMSKÝCH REŠTAURÁCIÁCH. RAFFLE'S GRAND CAFÉ A PHUKET THAI

Anarchistická skupina Amsterdam (Anarchistische Groep Amsterdam, AGA) vznikla v reakcii na jeden špecifický pracovný konflikt, ktorý sa odohral koncom roka 2000 a začiatkom roka 2001. Konflikt bol výsledkom krátkej a dočasnej pracovnej skúsenosti jedného z našich kamarátov v roku 2000. AGA sa v priebehu niekoľkých rokov vyvinula a stala sa z nej regulárna anarchistická skupina. Zapojili sme sa do viacerých sociálnych bojov a pracovných konfliktov. Nasleduje opis prvého boja, do ktorého sme sa zapojili, a jedného boja z nedávneho obdobia. Článok ukončíme úvahou o našej činnosti. Pre lepšie pochopenie konfliktov musíme tiež uviesť niečo o amsterdamskom hotelierstve a cateringu, a tiež o sociálnom a politickom prostredí, v ktorom AGA funguje.

Charakteristika amsterdamského hotelierstva a cateringu

Pracovné pozície v tejto oblasti sú veľmi rôznorodé. Niektorí zamestnanci „sú na očiach", ako napríklad čašníci – takéto pozície zastávajú väčšinou bieli. Prácu v kuchyni a upratovacie práce väčšinou vykonávajú ľudia so zahraničným pôvodom. Pracovné podmienky sú zlé a ľudia uzatvárajú dočasné zmluvy, prípadne vôbec žiadne. Dôsledkom toho je vysoká fluktuácia zamestnancov. Pracujúci s tým počítajú, pretože práca je sčasti sezónna (v lete navštevuje Amsterdam oveľa viac turistov ako v zime). S tým súvisí fakt, že zamestnanci sa musia oficiálne zaregistrovať až po prvom mesiaci práce. Keďže sa často menia, mnohí z nich nie sú registrovaní alebo nie je veľmi riskantné, ak sa nezaregistrujú. Firmy potom platia nižšie sociálne odvody.

Sociálny a politický kontext

AGA je súčasťou squaterského a širšieho „radikálne ľavicového" hnutia v Amsterdame. Vďaka tomu sa vždy nájdu ľudia, ktorí sa zaujímajú o jej aktivity a chcú skupinu podporiť. Keď konáme, mobilizujeme týchto ľudí. V nižšie opísaných bojoch sme spolupracovali so skupinami, ktoré sú nejako spojené s týmto hnutím. Žiadna z nich nespolupracuje s politickými stranami alebo inými štátnymi organizáciami. Treba tiež spomenúť, že napríklad pre kolektív *Searchweb* zaoberajúci sa výskumom dočasnej práce pracovalo niekoľko platených ľudí. Dôvodom bolo rozhodnutie sociálno-demokratickej vlády v 90. rokoch, ktorá chcela znížiť nezamestnanosť. Aktivistické skupiny, ktorých členovia boli na podpore, začali byť platení z iného vládneho vrecka. AGA sa vždy dištancovala od takýchto praktík. Veríme, že naša skupina by mala byť nezávislá od akéhokoľvek financovania vládou. Neznamená to však, že pri riešení určitých problémov sa vyhýbame spolupráci so skupinami organizovanými zdola, ktoré majú trocha odlišné názory a praktiky. AGA je malá skupina a to, že má okolo seba ľudí a skupiny, ktoré ju podporujú, jej poskytuje dodatočnú základňu na mobilizovanie v čase, keď prebiehajú akcie.

ÚTOK JE JEDINÁ CESTA VPRED
Boj GGB Hanover (Odborový zväz zamestnancov v zdravotníctve) na Wahrendorffskej klinike

Zdravotnícky systém sa rapídne mení. Už roky sa verejný sektor stále zmenšuje, zatiaľ čo súkromné spoločnosti expandujú. Účinky vidíme nielen v kvalite poskytovanej zdravotnej starostlivosti, ale aj v zhoršujúcich sa podmienkach pre pracujúcich. Rýchly rast súkromného sektora v nemeckom zdravotníctve demonštruje fakt, že v súčasnosti súkromné firmy kontrolujú až jednu štvrtinu nemocníc.

Dôsledky privatizácie

Privatizácia vo verejnom sektore vždy znamená rušenie pracovných miest, intenzifikáciu práce, zavádzanie nových pracovných metód a znižovanie miezd. Asi 80% výdavkov nemocníc tvoria mzdy, a tak keď chcú firmy dosiahnuť zisk, musia ich znižovať. Opúšťajú federácie zamestnávateľov a porušujú staré zmluvy1 týkajúce sa miezd a pracovných podmienok, zamestnávajú nových pracovníkov s nižšími mzdami a horšími podmienkami, niekedy si stanovujú vlastné tabuľkové platy. Znižujú alebo rušia ročné odmeny, zavádzajú takzvaný mzdový systém na základe zásluh a predlžujú pracovný týždeň bez toho, aby zamestnancom zvýšili plat. Ak chcú drasticky znížiť absenciu, použijú na zastrašovanie pracovníkov *case management systems* (manažérske systémy slúžiace na „kontrolu nákladov a udržanie kvality poskytovaných služieb"). Sú to napríklad návštevy a volania domov a takzvané „rozhovory po návrate do práce". Ďalším problémom je znižovanie počtu zamestnancov. Firmy neobnovujú krátkodobé zmluvy; tieto pracovné miesta nie sú znovu zaplnené. Pre zamestnancov, ktorí zostanú, to znamená ťažšiu prácu – musia totiž zabezpečiť chod zariadenia, aj keď je ich menej. Ak je to nutné, kvalifikovaných zamestnancov nahrádzajú polo- alebo nekvalifikovaní. Často sú využívaní aj zamestnanci získaní prostredníctvom pracovných agentúr.

Pripravení na boj

V januári 2007 členovia FAU v Hanoveri, ktorí pracujú v zdravotníctve, vytvorili nový syndikát – Odborový zväz zamestnancov v zdravotníctve – GGB Hanover (Gewerkschaft Gesundheitsberufe). GGB sa postavil proti privatizácii verejných súčastí zdravotníctva, proti systému prídelov zdravotníckych služieb a proti zhoršovaniu pracovných podmienok. Cieľom GGB je vytvoriť zdravotnícky systém založený na solidarite. Nechcú len sedieť v úzadí a prijímať útoky vlády a zamestnávateľov – či už súkromných alebo verejných.

Naša každodenná realita

Wahrendorffská nemocnica v Sehnde-Ilten pri Hanoveri bola vždy v súkromných rukách. Je jednou z najväčších súkromných psychiatrických nemocníc v Európe. Má 222 stálych lôžok, 55 krátkodobých lôžok, 660 ubytovacích miest a 785 zamestnancov. Doktor Wilkening, špecialista na psychiatriu a neurológiu, kúpil nemocnicu pred bankrotom v roku 1993 za sedemcifernú sumu od rodiny Wahrendorffovcov.

jednotlivo, takmer nikdy nie kolektívne. Alexander Panagoulis: „Prichádzajú k nám po radu. Považujú nás za akúsi inštitúciu poskytujúcu služby. Potom sa vrátia domov a pokračujú v boji proti úradu práce – sami. Politici a veľká časť médií zintenzívňujú hon na čarodejnice namierený proti nezamestnaným. Jednotlivci nedokážu sami zastaviť útoky na sociálne istoty."

Naopak Gerd Fischer sa nemieni vzdať. „Odkedy sme založili pracovnú skupinu, niečo sme už dokázali. Nedokážeme presne určiť, ako veľmi naše rady a letáky ovplyvňujú situáciu, no myslím, že už len fakt, že burzy práce niekto monitoruje, má na nezamestnaných povzbudivý účinok. Úradníci tiež vedia, že ich sledujeme. Okrem toho, robíme prácu, ktorú by mali robiť štátne úrady: hodnotíme efekt nových zákonov priamo na mieste. Preto vieme, čo sa deje, a môžeme protirečiť politikom, ktorí tvrdia, že všetko prebieha hladko."

Marie Krieg súhlasí: „Keby sme sa nerozprávali s toľkými ľuďmi, ktorých sa to týka, či už stojac pred burzou práce, na našich týždenných stretnutiach alebo cez rôzne kontakty s inými skupinami a jednotlivcami, nemali by sme predstavu, aká zlá je situácia v skutočnosti."

Všetci traja aktivisti sa zhodnú v jednom: odkedy založili Anti-Hartz-AG a získali potrebné znalosti o problematike, profil FAU-Berlín sa vyostril. Ľudia ju teraz berú ako radikálnu, no zároveň rozumnú organizáciu na lokálnej politickej scéne. Predstavuje možnosť pre tých, ktorí sa chcú zapojiť do sociálne ladených aktivít. „Udržiavať v chode verejnú pracovnú skupinu, ktorá sa pravidelne stretáva, a zároveň sa celé mesiace zhromažďovať pred burzou práce, je určite spôsob, akým anarchosyndikalisti môžu ovplyvniť súčasné sociálne dianie, dokonca aj v časoch chudobných na členov a aktivistov," uzatvára Gerd Fischer. „Ako zvyčajne, trpezlivosť ruže prináša."

Anti-Hartz-AG, FAU-Berlín
Strassburger Straße 38, D-10405 Berlín
www.fau.org/ortsgruppen/berlin
Kontakt: faub16@fau.org

Raffle's Grand Café

Náš kamarát Leon[1] pracoval trinásť dní v januári a februári 2000 ako umývač riadu v Raffle's Grand Café. Jediným majiteľom a zároveň riaditeľom kaviarne bol Hugo Alberto Fernandez, majiteľ ďalších dvoch reštaurácií s názvom Alberto's. Všetky tri zariadenia sa nachádzajú v časti Amsterdamu, ktorá patrí k turistami najnavštevovanejším. Po týždni práce bez zmluvy Leon dostal ponuku pracovať za hrubú mzdu 9,35 eur na hodinu[2]. Je zvykom, že záujemca chvíľu pracuje bez zmluvy, aby ukázal, že prácu zvláda. Spolupracovníci mu prezradili, že často čakajú na mzdy aj tri mesiace (po uplynutí mesiaca, v ktorom pracovali). Zamestnancov bez dokladov využívali neľútostnejšie. Jeden z nich pracoval sedem dní v týždni za 5,45 eur na hodinu. Leon sa rozhodol zmluvu nepodpísať a po trinástich dňoch z práce odišiel[3]. Počas nich pracoval zhruba 7,5 hodiny denne. Znamená to, že mal dostať hrubú mzdu približne vo výške 911,63 eur.

Keďže vedel, že je bežné, že ľudia na svoje peniaze dlho čakajú, rozhodol sa byť trpezlivý. Dokonca aj anarchisti sú niekedy naivní! Počas nasledujúcich mesiacov Leon cestoval po Európe. Koncom septembra sa vrátil do Amsterdamu a pokúsil sa pomocou *Vrije Bond*[4] zohnať niekoľko priateľov, pretože ešte stále nedostal žiadne peniaze.

Prvá návšteva

Najprv s jedným holandsky hovoriacim kamarátom navštívil vedenie kaviarne. Úradníci o ňom nenašli žiadne záznamy. Dvaja z nich usúdili, že pre reštauráciu iste nepracoval legálne[5]. Nakoniec v rozvrhoch práce našli 53 hodín, počas ktorých pracoval. Nebol to skutočný odpracovaný čas – 97,5 hodiny. Leon s kamarátom odišli, keď ich úradníci ubezpečili, že zavolajú Albertovi a neskôr sa ozvú Leonovi. Zavolali ešte v ten istý deň, aby si prišiel po peniaze. Po príchode mu zaplatili 4,55 eura na hodinu za 53 hodín. Týchto 240,62 eur bolo vyplatených v hotovosti a Leon dostal len obyčajnú potvrdenku o príjme peňazí. Prijal ich, no nebol spokojný a rozhodol sa, že požiada o všetky peniaze, teda o zvyšných 671,01 eur v hrubom.

Od tohto momentu sa do veci zapojila AGA. Prvým krokom bola návšteva reštaurácie. Leona sprevádzala malá skupinka. Leon žiadal zvyšok peňazí, no dozvedel sa, že starý majiteľ skrachoval, podnik predal a nedoplatkami sa teraz zaoberá súd. Podľa Obchodnej komory však reštaurácia nemala nového majiteľa, a tak sme sa rozhodli vrátiť sa do reštaurácie. Objasnili sme, že mzda 4,54 za hodinu je protizákonná, pretože je to menej ako zákonom stanovené minimum pre ľudí starších ako 23 rokov.

Človek, s ktorým sme sa rozprávali, mohol ponúknuť jediné vysvetlenie: vraj bolo vyplatených 6,01 eur za 40 hodín. Jedna zo žien v kancelárii kaviarne však stále tvrdila, že dostal 4,54 eur za umývanie riadu. Leonovi oznámili, že môže zavolať a vysvetliť svoju situáciu. Potom vraj dostane peniaze. Zavolal a povedali mu, že dostane 6,01 eura za 53 hodín práce (čiže nie za 97,5 hodiny, ktoré odpracoval).

Priama akcia

Na stretnutí AGA sme sa rozhodli, že peniaze neprijmeme a zorganizujeme priamu akciu.

Pripravili sme leták, ktorý opisoval vzniknutý konflikt a vyzýval k bojkotu troch reštaurácií H. A. Fernandeza. Nasledovali tri akcie, na ktorých sa letáky rozdávali. Počas prvej asi 10 z nás vošlo do kaviarne a rozdávalo letáky, zatiaľ čo jeden nahlas vysvetľoval, aká situácia panuje v kaviarni a vravel ľuďom, že môžu odísť bez zaplatenia. Táto akcia sa konala 1. apríla 2001. Po druhý raz sa reštaurácia stala poslednou zastávkou prvomájovej demonštrácie asi 150 ľudí. Niekoľkým z nás sa podarilo dostať sa na pár sekúnd dnu; potom nás však policajti vykopli a medzi nami a kaviarňou vytvorili zábranu. Tretí raz sme sa do kaviarne vybrali 30. júna. Všetko prebiehalo ako v prvých dvoch prípadoch – došlo k nepriateľskej verbálnej konfrontácii s novým manažérom (prvý manažér odišiel v apríli po našej návšteve; kiež by jedným z dodatočných „stresujúcich faktorov", kvôli ktorým odišiel, boli naše aktivity). Nakoniec sa manažér zatváril trocha priateľskejšie a „sľúbil", že sa porozpráva s Albertom. Mali sme mu zavolať neskôr a dohodnúť si stretnutie.



Prvomájová demonštrácia, ktorú zorganizovala AGA a na ktorej sa zúčastnilo asi 150 ľudí, sa skončila pred Raffle's Grand Café. Polícia musela brániť demonštrujúcim, aby nevtrhli do priestorov kaviarne

Bolo náročné dovolať sa mu. Iný zamestnanec nám do telefónu oznámil, že manažér bude prítomný v určitý deň od piatej. Leon a ďalší člen AGA ho teda šli navštíviť. Bol ochotný sa s nimi rozprávať a znova „sľúbil", že sa porozpráva s Albertom, prezrie záznamy a nájde tie, ktoré s prípadom súvisia. Keď mu Leon o niekoľko dní zavolal, oznámil mu, že mu vyplatí 90,90 eur. Vraj má zavolať neskôr a dať vedieť, či peniaze prijme.

Diskutovali sme o tom na našom stretnutí. Rozhodli sme sa neprijať tento úplatok za mlčanie a odoslali sme doporučený list, v ktorom sme stručne opísali celý prípad a žiadali vyplatiť presnú sumu. O niekoľko dní po odoslaní listu Leon znova zavolal manažérovi. Ten potvrdil, že list čítal, no vravel, že nemôže urobiť viac ako vyplatiť spomínaných 90,90 eur. Najzaujímavejšie, čo povedal, bolo, že o dva dni odchádza z Raffle's Grand Café. Takže sme predsa len vyvinuli nejaký tlak...

Aj keď sa zdalo, že sme sa za šesť mesiacov zbavili dvoch manažérov, boj pokračoval a my sme mali len malú nádej, že peniaze niekedy uvidíme. Ako vidno podľa času, ktorý uplynul medzi akciami, na ktorých sme rozdávali letáky, Leon aj AGA stále s menšou chuťou pokračovali v spore. Ťahali nás za nos pridlho. Namiesto toho, aby sme sa mohli ihneď porozprávať s majiteľom, museli sme celú vec riešiť s úradníkmi a dvoma manažérmi,

nancov žiadali, aby sa k nezamestnaným správali slušne a neuplatňovali proti nim nevýhodné opatrenia. Okrem toho sme ich žiadali, aby sa spojili s FAU, či už anonymne alebo nie. Chceli sme, aby nám povedali o interných pravidlách, o ktorých verejnosť nevedela, a aby sme si vymenili názory.

Rýchlo sme pochopili, že na burze práce neboli nadšení z neoblomných anarchosyndikalistov: nielenže nikto zo zamestnancov neodpovedal na list; našou akciou sme naštvali dokonca aj riaditeľa. „Práve sme rozdávali listy, keď okolo nás prešiel a poznamenal, že naša malá akcia sa mu vôbec nepáči," spomína Marie Krieg. „Vzápätí sme zbadali dvoch približujúcich sa policajtov. Pýtali si od nás doklady a tvárili sa, akoby sme porušili nejaký zákon, akoby sme sa dopustili nactiutŕhačstva alebo niečoho podobného. Potom sme dostali list od polície, v ktorom nás informovali, že prebieha vyšetrovanie a chceli vedieť, či sa k nemu chceme vyjadriť, a tak ďalej, zvyčajné kecy. Chceli nás len zastrašiť. Samozrejme nenasledovalo nič, okrem toho, že strážnikom pred úradom práce zjavne prikázali, aby na nás dali pozor a nedovolili nám rozdávať letáky priamo pred vchodom."

Napriek týmto pokusom sa aktivisti proti balíčku zákonov Hartz každý týždeň počas viac ako roka stretávali pred úradom práce. Neskôr sa sústredili aj na neslávne známu Neuköllnskú burzu práce. Okrem toho organizovali verejné prednášky a diskusie týkajúce sa otrasných podmienok a šancí postaviť sa na odpor. V dvojtýždenníku FAU *Direkte Aktion* sa tiež objavili články. Anarchosyndikalisti stále udržiavali kontakt s aktivistami z ostatných skupín a jednotlivcami bojujúcimi proti zhoršovaniu sociálnych istôt, aby si mohli vymieňať skúsenosti a uzatvárať dohody. Postupne pribúdal počet členov pracovnej skupiny. Teraz sa skladá z piatich stálych členov a dvoch alebo troch ľudí, ktorí sa ukážu sem-tam. Určitým kulminačným bodom bol deň pred spomínanou akciou pred úradom práce v Neuköllne 11. apríla. Cieľom bolo konfrontovať úrad práce priamo pred jeho bránami a informovať verejnosť o jeho metódach. Počas otváracích hodín si návštevníci aj zamestnanci nemohli nevšimnúť protestujúcich, ktorí pomocou megafónu, veľkého transparentu, letákov a rozhovorov vysvetľovali, prečo prišli. Okrem toho vyzvali návštevníkov, aby zamestnancov, ktorí sa im venujú, oznámkovali podľa kompetentnosti a správania. Dôležitým cieľom tiež bolo vytiahnuť zamestnancov z anonymity. V letákoch bolo podrobne popísané ich správanie. Rovnaké opisy sa objavili aj v správach určených masmédiám, ktoré sme prichystali vopred.

Člen FAU-Berlín Alexander Panagoulis bol s akciou spokojný, no cítil aj frustráciu. „Bolo úžasné, že sa akcie zúčastnili členovia FAU a „zvyčajní podozriví", teda sociálni aktivisti z rôznych skupín. Sme spokojní aj s tým, že sme sa dostali do masmédií; písali o nás dvoje noviny a jedna lokálna televízia odvysielala reportáž. Frustrujúca bola nevšímavosť časti nezamestnaných. Mnohí len prešli popri nás a ani si nás nevšimli, prípadne si len vzali leták a ani ich nenapadlo pripojiť sa k protestu." Marie Krieg súhlasí: „Mala som pocit, že ich to veľmi nezaujíma. Netuším, či je to skepticizmus voči radikálom ako sme my, či nemajú nádej alebo či sú len príliš leniví."

Marie aj Alexandra deprimuje fakt, že nezamestnaní sa na odpor stavajú takmer výlučne

tujú inde, pretože sa nechceme organizovať na základe rozdielov, vynútených štátom a kapitálom. Okrem toho si myslíme, že je nevyhnutné, aby členovia FAU ostali v spojení so svojou pôvodnou skupinou, aby nestratili kontakt so svojou profesiou. Naši členovia, ktorí sú stále zamestnaní, zase budú lepšie informovaní o problémoch spojených s balíčkom zákonov Hartz, keďže ich tiež nepriamo ovplyvňujú.

Anti-Hartz-AG sa rozhodli stretávať sa verejne každý týždeň. Marie Krieg: „Chceli sme vytvoriť fórum určené zamestnaným aj nezamestnaným, ktorí by sa chceli zapojiť do protihartzovských aktivít. Od začiatku sme sa snažili pôsobiť vo svojom okolí. Na začiatku naše stretnutia slúžili ako konzultácie – vymieňali sme si informácie o nových zákonoch a ich dôsledkoch pre nás a ostatných nezamestnaných. V podstate sme sa potrebovali vzdelať, aby sme mohli radiť ostatným." Toto však bolo dlho predtým, ako bola odštartovaná myšlienka založiť poradenské centrum.

Aktivisti z Anti-Hartz vytvorili leták, ktorý opisoval prípad Inge Menzel, ponúkal užitočné rady a opatrenia a informoval o stretnutiach pracovnej skupiny. Takto chceli zabrániť tomu, aby sa obeťami úradov práce stali aj iní. Marie a jej kamaráti každý týždeň rozdali okolo tristo takýchto letákov návštevníkom Inginho úradu práce. Čoskoro bolo sídlo FAU zaplavené nezamestnanými, ktorí potrebovali konzultácie. „Takmer sme to nezvládli," spomína Marie Krieg. „Na začiatku sme boli len traja alebo štyria aktivisti, no počas špičky si po radu prišlo niekedy aj dvanásť ľudí. Okrem toho sme prijímali nespočetné telefonáty."

Dobrá odozva súvisela aj s faktom, že balíček zákonov Hartz bol novinkou. Ľudia teda požadovali množstvo informácií. Ďalšou príčinou neočakávanej masívnej spätnej väzby bola vytrvalosť aktivistov: „Letáky sme rozdávali celé mesiace," vraví Gerd Fischer. „Stále sme sa snažili zlepšovať ich obsah, aby odrážal naše rastúce skúsenosti a zážitky."


Členovia FAU-Berlín na verejnom proteste pred budovou úradu práce v Berlíne-Neuköllne.

Okrem toho syndikalisti zorganizovali stretnutie s manažérom úradu práce. „Ukázalo sa, že bolo v podstate zbytočné," spomína Alexander Panagoulis. „Manažér chcel vedieť, koľko nezamestnaných zastupujeme, aby dokázal odhadnúť, či pre jeho agentúru predstavujeme nebezpečenstvo. Asi v záhlaví nášho listu zbadal „anarcho" a pomyslel si, že sme banda nepredvídateľných radikálov. Chcel len vedieť, čo sme zač. O danom probléme sa s ním vôbec nedalo diskutovať." Rozhodli sme sa teda prekvapiť pracovníkov burzy práce. Panagoulis: „S asi desiatimi kamarátmi sme prišli na úrad práce a rozdali sme listy takmer všetkým zamestnancom. Celkovo ich bolo okolo tristo. Bez slova sme ich ukladali na stoly alebo prestrčili popod dvere." V listoch, písaných úctivým a zdvorilým tónom, sme zamest-

ktorým sa pracovné podmienky v kaviarni museli zdať natoľko neznesiteľné, že v nej nevydržali viac ako niekoľko mesiacov. Pokúsili sme sa zorganizovať ešte jednu akciu – „proletársku večeru", no zlyhali sme už v prípravnej fáze. Rozhodli sme sa teda na celú vec vykašlať a prijať skutočnosť, že sme získali len časť peňazí[6].

Phuket Thai[7]
O niekoľko rokov neskôr sme sa angažovali v dvoch podobných prípadoch, ktoré sa skončili naším úspechom. Tentokrát stačilo poctiť majiteľov jednou návštevou: vysvetlili sme im, že sme odborový zväz, ktorý sa prišiel informovať, či sa dá problém vyriešiť priateľskou cestou, a ak nie, zorganizujeme priamu akciu a začneme súdne konanie. V októbri 2005 nás oslovil dvadsaťpäťročný Achmed[8], ktorý sa narodil v Barme a vyrastal v Bangladéši. V Holandsku žil bez dokladov. Zoznámili sme sa s ním cez *Searchweb*, výskumný kolektív v Amsterdame, ktorý sa od 80. rokov zaoberá dočasnou prácou. Kolektív vždy podporoval aktivity AGA. Ponúkol nám priestor na kanceláriu a zapojil sa do niekoľkých akcií, týkajúcich sa hotelierstva a cateringu, ktoré sme zorganizovali.

Achmed počas šiestich mesiacov pracoval v niekoľkých reštauráciách, ktoré manažoval týpek menom Rashid. Väčšinou pracoval šesť alebo sedem dní do týždňa od poludnia do druhej alebo tretej ráno. Jeho mzda sa menila – na začiatku dostával 25 eur za deň, neskôr, keď sa vyučil za kuchára, 30 eur, a nakoniec 1000 eur za mesiac. Mzda však bola stále oveľa nižšia ako to, na čo má zamestnanec oficiálne nárok. Zamestnávateľ ju však asi považoval stále za privysokú a prestal platiť. Výsledkom bolo, že Achmed nedostal 1200 eur.

Rashid obvinil Achmeda, že mu z domu ukradol 20 000 eur v hotovosti. Samozrejme to bola nehorázna lož. Pokúsili sme sa získať viac informácií. Zorganizovali sme niekoľko stretnutí s AGA, človekom zo *Searchwebu*, Achmedom a skupinou Flexmens[9]. Rozprávali sme sa o danom probléme a založili zložku obsahujúcu históriu celého prípadu. Achmed sa vyjadril, že je za priamu akciu. Určili sme dátum návštevy Rashida v reštaurácii a zhromaždili sme informácie o jeho obchodných záujmoch pomocou Obchodnej komory. Achmeda stále podporoval aj Amsterdamský podporný kolektív pre utečencov (*Amsterdam's Support Collective for Refugees, ASKV*), a tak sme sa skontaktovali aj s nimi. Jeden z nich Achmedovi zohnal právnika, ktorý bol ochotný zaoberať sa jeho prípadom. Rozhodli sme sa použiť ho ako prostriedok nátlaku, lebo ak by uspel, Rashida by to stálo pekné peniaze.

Napätie
17. novembra sme majiteľa konfrontovali. Bolo nás asi pätnásť. Zdalo sa, že je vystrašený, rozprával nesúvislo a stále si protirečil. Najprv vyhlásil, že Achmeda nepozná, potom tvrdil, že mu poskytol ubytovanie a Achmed si uňho v reštaurácii dal večeru. Nakoniec priznal, že preňho Achmed pracoval, no tvrdil, že mu za prácu zaplatil. S úsmevom sme mu povedali, že v takom prípade by sme radi videli potvrdenky o zaplatení. Zjavne to nebolo možné, a tak sa začal vyhrážať, že zavolá políciu. Stlačil pár gombíkov na telefóne a povedal niečo po bengálsky. Z inej reštaurácie prišiel ďalší muž. „Bol som prekvapený, pretože som ho poznal. Radil som mu dlhý čas, keď sme mali problém presne s týmto majiteľom reštaurácie. Zjavne sa jeho problém vyriešil."[10]

Napätie sa stupňovalo, no to znamenalo, že vyvíjame nátlak. Ako sme očakávali, odišli sme s prázdnymi rukami. Sadli sme si a trocha sme sa snažili akciu zhodnotiť. Rozhodli sme sa, že niektorí z nás sa stretnú s bývalými zamestnancami, človekom bývajúcim nad reštauráciou a bývalým Rashidovým obchodným partnerom. Všetci mali s Rashidom nejaké problémy. Mohli nám poskytnúť informácie o Rashidovom správaní voči Achmedovi. Chceli sme vedieť viac o ňom a jeho spôsobe práce. Okrem toho sme potrebovali ľudí, ktorí by dosvedčili, že Achmed pre Rashida pracoval. Podľa holandského práva ak niekto uzavrie ústnu dohodu a jeho zamestnávateľ to poprie, treba písomné svedectvo šiestich svedkov, ktorí tento fakt potvrdia. S týmto sme chceli chvíľu počkať. Rozhodli sme sa odoslať list od AGA a od právnika, v ktorom stanovíme posledný termín platby. V prvú sobotu po uplynutí tohto termínu sme chceli navštíviť reštauráciu okolo šiestej alebo siedmej večer s transparentom a letákmi. Nebolo to však nutné, pretože o týždeň neskôr Achmedovi zavolal Rashidov brat. Dal mu 500 eur a o niekoľko týždňov zohnal zvyšných 700 eur. Keď si Achmed išiel po prvý raz po peniaze, sprevádzal ho jeden človek a ďalší traja čakali za rohom. Predtým, ako nás Achmed kontaktoval, ho raz večer napadli, keď prišiel do bratovej reštaurácie a chcel svoje peniaze. Nechceli sme, aby sa to zopakovalo. Ak sa mal niekto biť, boli sme to my. Našťastie mu Rashidov brat bez problémov vyplatil 500 eur. O dva týždne si Achmed vyzdvihol zvyšok peňazí. Za zmienku stojí fakt, že Achmedov kamarát ešte stále pracoval pre Rashidovho brata. Počul, čo brat vraví do telefónu Rashidovej žene: „Prečo preboha jednoducho nezaplatí a nezbaví sa toho otravného človeka?" Od niekoho iného sme zase zistili, že Rashid rozhlasoval, že ho navštívila skupinka „holandských teroristov".

Aj keď si nemôžeme byť 100% istí, že by sme vyhrali súdny spor, Rashidovi sa to prepieklo príliš ľahko. Boli sme schopní zohnať šesť svedectiev a tie by nám pravdepodobne pomohli vyhrať. Potom by Rashid musel Achmedovi zaplatiť minimum podľa zákona, čiže asi dvakrát viac ako teraz. No keďže súdny spor by mal vplyv na Achmedov pobyt v Holandsku, súčasné riešenie mu vyhovovalo.

Všeobecné poznámky o organizovaní odporu na pracoviskách

Počas šiestich rokov od vzniku Anarchistickej skupiny Amsterdam sme sa zaoberali výhradne bojmi na malých pracoviskách v lokálnych hoteloch a v oblasti cateringu. Okrem toho, že sme sa priamo angažovali v štyroch konfliktoch, ľudia nás kontaktovali ešte v dvoch ďalších prípadoch. Nechceli však ísť do priamej akcie z nám neznámych dôvodov. Ukazuje to, že odvetný boj na pracovisku nie je bežnou záležitosťou. Platí to hlavne pre ľudí, ktorí sa nachádzajú v zložitej situácii; ak pracujú na okraji trhu práce, čiže na dočasných a flexibilných pracovných pozíciách, pre ktoré často neplatia niektoré pravidlá. Ide o takzvanú „prácu načierno". V takýchto prípadoch sa radšej poobzerajú po inej práci, aby si čo najrýchlejšie zabezpečili aspoň minimálny príjem. Okrem toho sa boja represií zo strany šéfa. Doteraz použité metódy by sme mohli nazvať „únikovou stratégiou". Vo všetkých prípadoch totiž išlo o pracujúcich, ktorých prepustili alebo ktorí odišli sami. Jediné, o čo sme sa mohli pokúsiť, bolo čo najviac zamestnávateľovi „prepustenie" zdražiť. Posledná časť tohto článku sa zaoberá tým, ako sa organizujeme a aké metódy používame. Počas čítania treba brať do úvahy niekoľko faktov. Po prvé, všetky konflikty, do ktorých sa AGA zapojila, sa týkali

BERLÍN 2006: DLHÁ CESTA
Organizovanie nezamestnaných môže byť rovnako namáhavé ako pokus odmietnuť nehorázne správanie burzy práce

11. apríla 2006 pred úradom práce v Berlíne-Neuköllne: veľký plagát vyjadruje, že asi tucet aktivistov odmieta praktiky lokálnej burzy práce. Členovia anarchosyndikalistickej FAU-Berlín rozdávajú letáky, ktoré vymenúvajú sťažnosti, obsahujú zoznam mien neprajných zamestnancov úradu a ponúkajú užitočné rady nezamestnaným, ktorí sa chcú vyhnúť tomu, aby ich agentúra v tejto štvrti s vysokou nezamestnanosťou a rastúcou sociálnou dezintegráciou obrala o peniaze.

„Spôsob, akým sa zamestnanci úradu práce správajú k nezamestnaným, je škandalózny," vysvetľuje Marie Krieg z FAU-Berlín. „Mnohé žiadosti o podporu údajne zmizli. Stalo sa to viac než raz. Ľudia nedostávajú peniaze načas. Zamestnanci vytvárajú prostredie, v ktorom sa ľudia cítia zastrašovaní a utláčaní. Svojvoľne uplatňujú rozličné sankcie a znižujú výšku podpory, a nie sú pod takmer žiadnou verejnou kontrolou."

Marie Krieg vie, o čom hovorí. Sama mala problémy; podporu jej znížili o 90 percent po tom, čo ju falošne obvinili z hrubého porušenia pravidiel úradu. Marie následne konfrontovala priamo svojho neveľmi kompetentného úradníka. Sprevádzali ju dvaja kamaráti z FAU. Aj keď bol výsledok stretnutia nejednoznačný, bol to dobrý príklad anarchosyndikalistickej solidarity v praxi. „Snažíme sa, aby nikto nemusel chodiť na burzu práce sám," zdôrazňuje člen FAU Gerd Fischer. „Ak sa ukážeme dvaja alebo viacerí, zamestnanci agentúry sa správajú inak. Viac spolupracujú a nepokúšajú sa človeka oklamať a prekrútiť jeho slová."

Marie Krieg nebola prvou členkou FAU-Berlín, ktorá sa nechala zatiahnuť do hádky s burzou práce. Krátko po prijatí takzvaného zákona Hartz IV v januári 2005, ktorým sa mali znížiť výdavky na sociálnu starostlivosť a rozšíriť nízkopríjmový sektor, musela na svoje peniaze čakať celé týždne aj Inge Menzel, a to bez akéhokoľvek vysvetlenia. Oficiálne žiadosti iných členov FAU, týkajúce sa meškajúcich platieb, viedli len k ďalším nepríjemnostiam a špinavým trikom agentúry. „Skúsenosti kamarátky, ktorá bola vystavená takémuto svojvoľnému správaniu a šikanovaniu nás viedli k tomu, že sme začali pracovať proti balíčku zákonov Hartz ako takému," vysvetľuje Gerd Fischer. „V súlade s anarchosyndikalistickými princípmi sme chceli vyvíjať aktivitu najmä v situáciách, ktoré sa týkali priamo nás a našich kamarátov. Rozhodli sme sa zamerať najprv na Ingin úrad práce v Berlíne-Pankowe – je jedným z mnohých, ktoré sa v Berlíne nachádzajú."

Aktivisti vytvorili pracovnú skupinu s názvom *Anti-Hartz-AG*. Bola vlastne prepojením viacerých sekcií FAU-Berlín. Cieľom bolo umožniť členom štyroch rozličných vetiev syndikátu v Berlíne, aby sa zapojili do aktivít proti znižovaniu sociálnych dávok bez toho, aby museli vystúpiť z pôvodného syndikátu a vytvárať syndikát pre nezamestnaných. Gerd Fischer podčiarkuje dôvody: „Odmietame organizácie ako syndikáty pre nezamestnaných, aké exis-

„Prečo ste to neurobili hneď, pán Dähn?

Zdá sa, že Enrico Mike Dähn a jeho žena Silke patria medzi ľudí, ktorí neberú práva „svojich" zamestnancov vážne. Ako sme spomínali, odmietli zaplatiť šoférovi mzdu za mesiac december 2004. On aj FAU stanovili 28. január 2005 za posledný deň úhrady. FAU sa začala pripravovať na prvú verejnú akciu a Dähnovci sa rozhodli, že peniaze na účet predsa len prevedú. Čudujeme sa, prečo ste to neurobili hneď, pán Dähn?

Tento fakt demonštruje potrebu organizovať sa v odboroch v zle platených zamestnaniach, aby sme mohli úspešne bojovať proti svojvoľnosti zamestnávateľov. Pridajte sa k zväzu!"

V marcovom/aprílovom vydaní novín zväzu s názvom Direkte Aktion sa objavil nasledujúci článok:

„Subdodávatelia a nevyplatené mzdy – Brémy: FAU pomáha zamestnancovi získať mzdu Zvýšiť zisky, znížiť riziká, to je motto firiem, ktoré časť svojich služieb presúvajú na subdodávateľov. Títo samozrejme robia to isté: zvyšujú tržby a znižujú náklady na zamestnancov. Zvyčajne pomocou nízkych miezd a pružných pracovných podmienok. V Brémach funguje subdodávateľská spoločnosť s názvom Enrico Dähn Transportation and Logistics, ktorá doručuje tlač a ponúka služby Menke-Menu. Niektoré z jej praktík sú „morálne diskutabilné", napríklad otázky kladené novým pracujúcim, ktoré sa týkajú členstva v odboroch a plánovania tehotenstva (na ktoré nemá nikto povinnosť odpovedať!). Môže to byť ešte horšie?

Ako sme sa nedávno dozvedeli od jedného z našich členov, šoféra zamestnaného v tejto firme, odmietli mu vyplatiť mzdu. Náš kamarát Dähnovcov informoval o nevyplatenej mzde, no zamestnávatelia ho ignorovali, a tak sa obrátil na svoje odbory, Zväz slobodných pracujúcich (FAU) v Brémach... S podporou FAU doručil Dähnovcom žiadosť a stanovil termín zaplatenia. Ak by mu dlžnú mzdu nevyplatili, hrozil verejnou odborárskou akciou a súdnym sporom. Po štyroch týždňoch naťahovačiek mu po tomto vyplatili mzdu takmer okamžite!

Keďže nevyplatené mzdy sú logickým dôsledkom ekonomických faktorov, ktoré sme spomínali vyššie, mali by sme očakávať, že sa podobné prípady budú odohrávať častejšie. Ako ukazuje tento príklad, bojovať môžeme len ak budeme organizovať všetkých námezdne pracujúcich. Subdodávatelia, ktorí si myslia, že môžu zmierňovať svoje vykorisťovanie ešte nemilosrdnejším vykorisťovaním iných, nebudú čeliť len tlaku zhora! Organizujte sa a kontaktujte vašu lokálnu FAU!"

Max Hilse (FAU-Brémy)

amsterdamského hotelierstva a oblasti cateringu. Po druhé, vždy sa týkali jedného pracujúceho, čiže vždy išlo o individuálny boj, do ktorého sme sa zapojili. Po tretie, vo všetkých prípadoch zamestnanci na danej pozícii už nepracovali.

Záujem

Prvou a najdôležitejšou vecou je záujem všetkých zainteresovaných ľudí. Neznamená to, že každý musí celý svoj život zasvätiť danému problému. Znamená to skôr realistický pohľad na to, koľko sa dá urobiť, jasné dohody a ich dodržiavanie.

Osobou stojacou v centre diania je poškodený pracujúci – alebo skupina pracujúcich, no AGA sa zaoberala len bojmi jednotlivcov. Aby sa predišlo tomu, že skupina začne v konflikte konať sama, ako sa to deje vo väčšine odborov, vždy by mal o všetkom rozhodovať poškodený pracujúci – o tom, čo sa bude robiť, kedy a prečo. Zvyšok skupiny môže navrhovať možnosti akcie, pomáhať s organizovaním a vyjadrovať svoj názor, no nikdy by nemal rozhodovať o probléme. Na druhej strane, skupina by si mala dať pozor, aby sa nestala len stádom nasledujúcim poškodeného pracujúceho.

Od začiatku treba brať do úvahy právne postavenie pracujúceho/pracujúcich. Najmä pracujúci bez dokladov môžu čeliť vážnym dôsledkom, ak sa postavia šéfovi. Je preto dôležité prediskutovať, ako sa vyhnúť vyšetrovaniu imigračných alebo iných úradov. Veľakrát sa stalo, že na pracovisku pracovali ľudia bez dokladov, a keby tu urobila raziu cudzinecká polícia, mohlo by to viesť k ich zadržaniu a vyhosteniu. Posledné, čo chceme povedať, je, že je dobré určiť si, ako ďaleko chceme zájsť. Nesmieme dovoliť, aby sa konflikt ťahal pridlho. Je lepšie priznať si porážku ako snažiť sa ju ignorovať a zaťažovať tým celú organizáciu. Inak to má zhubný vplyv na morálku.

Dvojprúdová cesta

AGA sa vždy snažila vybrať si dvojprúdovú cestu – právnu cestu a priamu akciu. Treba sa sústrediť skôr na priamu akciu, pretože právne spory sa vždy riešia v rámci buržoázneho súdneho systému. Je však dobré informovať sa o právach, ktoré človek má, aby sme vedeli, kedy požiadavky voči šéfovi začnú byť „prehnané". Mnohí šéfovia sa boja ísť pred súd, a to najmä v oblasti hotelierstva a cateringu, kde prebiehajú mnohé pochybné obchody. Ak sa dostanú pred súd, ich obchody budú pozornejšie sledované, a riskujú tak, že niekto odhalí ich ilegálnu činnosť. Vyhrážky súdnym konaním sú teda dobrým spôsobom, ako na šéfov pritlačiť. Priame akcie sú zase vhodným prostriedkom na postupné vytváranie napätia. Postupne konáme, pretože je to praktické. Po prvé, niekedy aj mierna akcia prinesie ovocie a ušetrí nám kopec roboty. Po druhé, skupina dokáže postupne získať viac informácií o danom probléme, či už o svojich právach alebo o majiteľových aktivitách. Napríklad v prípade Raffle's nás najprv oklamali vymysleným bankrotom spoločnosti a tvrdením, že ju prevzal iný majiteľ. Ak zistia, že sme slabo informovaní, vzrastú ich možnosti blafovať. Po tretie, ak by sme hneď na začiatku tlačili príliš, mohlo by to vyústiť do ostrej reakcie, čo by celý konflikt predĺžilo. Keďže sme malá skupina, bolo by to vyčerpávajúce a malo by to zlý vplyv na morálku.

Komunikácia a dokumentácia

Dôležitá je tiež dokumentácia – nie je veľmi zábavné ju udržiavať, no je to nevyhnutné. Najprv treba spísať verziu pracujúceho: čas, kedy na danom mieste pracoval, pracovná doba počas rôznych dní, kedy sa uskutočnil aký rozhovor so šéfom – to všetko sú relevantné informácie. Každý získa prehľad o situácii a debaty o probléme budú zrozumiteľné.

Druhým krokom je získavanie ďalších informácií. Treba zistiť, koľko ďalších podnikov šéf vlastní, aké sú v nich vlastnícke vzťahy, či vlastní nehnuteľnosti. Napríklad sa dá zistiť, aký typ nehnuteľností má a ako by asi reagoval na squaterov? V Amsterdame funguje výskumný kolektív squaterov, ktorý má informácie takmer o všetkých majiteľoch, ktorých sa týkali konflikty so squatermi. Okrem toho je dôležité spojiť sa s ľuďmi, ktorí mali v minulosti k šéfovi nejaký vzťah: napríklad s bývalými obchodnými partnermi, zamestnancami a podobne. Tieto informácie nám poskytnú lepší pohľad na to, ako bude šéf reagovať na aktivity skupiny. Z každej návštevy ľudí by mala byť spísaná správa.

Aj ostatné informácie by mali byť spísané alebo okopírované. Takýmto spôsobom sa postupne vytvorí celá zložka. Je to užitočné, pretože čím viac vieme, tým viac môžeme zabudnúť a čím je skupina väčšia, tým viac sa budú vyrozprávané príbehy po čase líšiť.

Ak sú medzi stretnutiami skupiny nepravidelné intervaly, alebo ak so skupinou občas spolupracujú ľudia, ktorí do nej priamo nepatria a nezapájajú sa aktívne do organizovania, mohlo by byť užitočné rozosielať pravidelnú „aktualizáciu" ľuďom, ktorých sa konflikt nejako týka.



Pred Raffle's Grand Café

Vytváranie napätia

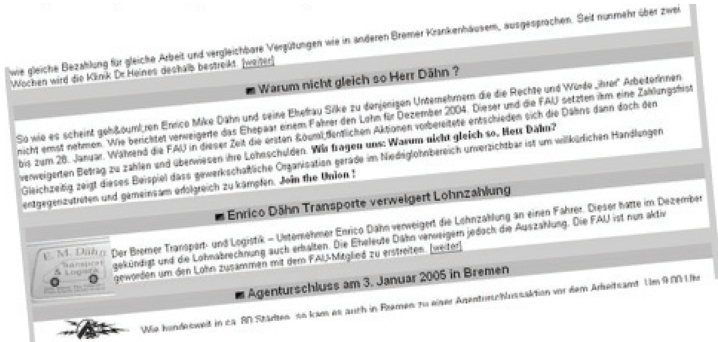
Keď máme na papieri základné informácie, môžeme začať plánovať akciu. Opíšeme tu spôsob práce, ktorý sme úspešne používali my. S poškodeným pracujúcim sme sa dohodli na dni, kedy vykonáme prvú „priateľskú" návštevu. Priateľskosť však dosť závisí od toho, ako veľmi je konflikt vystupňovaný. V každom prípade je to iné a vždy sa treba podľa toho

Rýchlo požiadal o pomoc svoje odbory. Na stránke brémskeho Zväzu slobodných pracujúcich (FAU) vysvetlil, o čo v jeho prípade ide, a oznámil, že ak mu mzdu nevyplatia, zväz na to bude reagovať. Po oficiálnom stanovisku na internetovej stránke zväzu mu zamestnávateľ vyplatil mzdu v priebehu niekoľkých dní dúfajúc, že sa vyhne ďalším škodám, ktoré by mohli postihnúť imidž jeho malej firmy:

„Enrico Dähn Transportation odmieta vyplácať mzdy

Dähn Transportation & Logistics je hlavným subdodávateľom Menke-Menu (cateringové služby) a tiež dodávateľ novín a časopisov v Brémach a okolí. Fluktuácia zamestnancov v spoločnosti je vysoká, a to najmä kvôli nízkym mzdám a presnému plánu doručovania. Väčšina pracujúcich je zamestnaná so základným platom 350 eur na mesiac. Zmluvy patria medzi najhoršie v Brémach. Dotazníky, ktoré záujemcovia o prácu dostanú, môžu niektorých znevýhodniť – obsahujú otázky o členstve v odboroch a plánovaní tehotenstva.

V tomto konkrétnom prípade jeden zo šoférov oznámil, že chce ukončiť pracovný pomer v decembri, čo firma akceptovala a náležite zaznamenala na jeho výplatnej páske. Pán a pani Dähnovci mu však odmietli vyplatiť poslednú mzdu. Podľa pani Dähn sa chcel jej manžel „so šoférom pozhovárať osobne". Dotyčný zamestnanec odpovedal, že sa s pánom Dähnom môže porozprávať okamžite, no vtedy ho pani Dähn informovala, že manžel má obchodné stretnutie a ona sa s ním nemôže spojiť. Štýlom zlodejských barónov odmietli reagovať na jeho písomnú žiadosť o platbu. Správanie Dähnovcov demonštruje svojvoľnosť, s ktorou vystupujú voči svojim zamestnancom. Zamestnanec, ktorého sa daný konflikt týkal, stanovil piatok 28. januára za posledný deň, kedy mu môžu zaplatiť. Ak by sa tak nestalo, šiel by na brémsky Súd práce. FAU-Brémy žiadala, aby Dähn Transportation zaplatili dlžnú mzdu okamžite a oznámila, že ak sa tak nestane, bude verejne konať. Zväz bude ďalej informovať verejnosť o vývoji konfliktu. Navaľte prachy, pán Dähn!"



wie gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit und vergleichbare Vergütungen wie in anderen Bremer Krankenhäusern, ausgesprochen. Seit nunmehr über zwei Wochen wird die Klinik Dr.Heines deshalb bestreikt. [weiter]

Warum nicht gleich so Herr Dähn ?

So wie es scheint gehören Enrico Mike Dähn und seine Ehefrau Silke zu denjenigen Unternehmern die die Rechte und Würde „ihrer" ArbeiterInnen nicht ernst nehmen. Wie berichtet verweigerte das Ehepaar einem Fahrer den Lohn für Dezember 2004. Dieser und die FAU setzten ihm eine Zahlungsfrist bis zum 28. Januar. Während die FAU in dieser Zeit die ersten öffentlichen Aktionen vorbereitete entschieden sich die Dähns dann doch den verweigerten Betrag zu zahlen und überwiesen ihre Lohnschulden. **Wir fragen uns: Warum nicht gleich so, Herr Dähn?** Gleichzeitig zeigt dieses Beispiel dass gewerkschaftliche Organisation gerade im Niedriglohnbereich unverzichtbar ist um willkürlichen Handlungen entgegenzutreten und gemeinsam erfolgreich zu kämpfen. **Join the Union !**

Enrico Dähn Transporte verweigert Lohnzahlung

Der Bremer Transport- und Logistik – Unternehmer Enrico Dähn verweigert die Lohnzahlung an einen Fahrer. Dieser hatte im Dezember gekündigt und die Lohnabrechnung auch erhalten. Die Eheleute Dähn verweigern jedoch die Auszahlung. Die FAU ist nun aktiv geworden um den Lohn zusammen mit dem FAU-Mitglied zu erstreiten. [weiter]

Agenturschluss am 3. Januar 2005 in Bremen

Informácia o konflikte na internetovej stránke FAU-Brémy

Dlžníka zjavne trápila povesť jeho firmy, pretože požadoval, aby článok zo stránky zväzu zmizol ihneď po tom, čo dlžnú mzdu zaplatil. Zväz mu vyhovel, no pridal nový článok s titulkom:

BRÉMY 2005: ZÍSKANIE DLŽNÝCH MIEZD
TLAK NA NECHÁPAVÝCH ŠÉFOV: FAU BRÉMY POMOHLA ČLENOVI ZÍSKAŤ NEVYPLATENÚ MZDU

Práca v odvetví prepravy patrí medzi najhoršie platené zamestnania. Mzdy v tejto oblasti sú pod intenzívnym tlakom zo strany prepravných spoločností, ktoré sú zase závislé od svojich zákazníkov. Títo zákazníci, či už sú to korporácie alebo iné firmy, tlačia na prepravné spoločnosti, a takto nepriamo kontrolujú výšky miezd. Lobby pracujúcich je slabá a miera organizovanosti v odboroch je nízka.

Zakladá sa množstvo subdodávateľských prepravných firiem s cieľom znížiť náklady a riziká. Tieto firmy sú často pomerne malé a nefungujú v nich výbory zamestnancov ani iné organizácie, ktoré by organizovali ľudí z viac ako jednej firmy. Zamestnávatelia sú na druhej strane zvyčajne organizovaní, napríklad na základe rodinných vzťahov. Tak to bolo aj v Brémach vo firme zaoberajúcej sa prepravou a logistikou potravín, kde bol zamestnaný jeden anarchosyndikalista.

Jeho boj za vyplatenie dlžnej mzdy sa začal týmto listom:

Brémy, 24. január 20005
Prijímateľ: Dähn Logistics & Transport
X ulica #
28XXX Brémy
Re: Vyplatenie mzdy za december 2004

Drahí pán a pani Dähnovci,

Týmto listom vás formálne žiadam o vyplatenie mojej mzdy (349,48 eur) počas nasledujúcich troch dní prevodom na účet. Aj keď už máte informácie o mojom účte (na mojej výplatnej páske), nižšie ich znova uvádzam.
(...)
Chcel by som dodať, že pani Dähn, ktorá mi dnes odmietla vyplatiť mzdu, sa mýli, ak predpokladá, že slovné ukončenie pracovného pomeru nie je oficiálne. Ukončenie môjho pracovného pomeru ku dňu 31.12.2004 bolo zaznamenané na mojej výplatnej páske, ktorú máte. Z toho vyplýva, že boli splnené všetky právne predpoklady ukončenia pracovného pomeru.

Ako pracovník som si splnil svoje povinnosti, no vy ste sa previnili tým, že ste mi nevyplatili mzdu. Ak mi dlžné peniaze neprevediete na účet do troch dní, zažalujem vás za nevyplatenie mzdy na Súde práce v Brémach a použijem všetky dostupné právne prostriedky, vrátane žiadosti o pomoc Asociácii zamestnancov. Budem tiež požadovať úrok za neskôr vyplatenú mzdu.

(Pracovník X)

rozhodnúť. Počas prvej návštevy oboznámime majiteľa s novou situáciou. Odteraz už nebude jednať s jedným pracujúcim, ale so skupinou, so zväzom. Prvá návšteva by mala byť pôsobivá, no otvorená a priateľská. Chceme predsa, aby si majiteľ uvedomil, že to myslíme vážne.

Po takejto návšteve môžeme čakať na majiteľovu reakciu. Môže prísť priamo pracujúcemu alebo celej skupine. Niekedy sa stane, že sa cez ostatných pracujúcich dozvieme, ako prijal našu návštevu. Kým čakáme na reakciu – čo môže trvať niekoľko dní, no dajme tomu aj maximálne dva týždne, získavame nové informácie a pripravujeme sa na možný súdny spor.

Ďalším krokom môže byť druhá návšteva, ktorá je už menej priateľská. Dá sa tiež napísať list majiteľovi, v ktorom naposledy vyjadríme svoj názor. Môžeme vysvetliť, v čom podľa nás spočíva problém a dať majiteľovi poslednú možnosť vyriešiť ho priateľským spôsobom bez toho, aby sme naň upozornili verejnosť. Je dobré určiť aj posledný termín splnenia požiadavky. Ak posielame list, je tiež dobré upozorniť na to, že máme právnika. Ak pošle list aj právnik, tlak na majiteľa sa vystupňuje. Kým čakáme na odpoveď, pripravujeme sa na priamu akciu. V prípade reštaurácií je dobré urobiť ju napríklad v sobotu večer. Stačí vyrobiť pekný leták pre zákazníkov a okoloidúcich, v ktorom je stručne vysvetlený problém a žiadosť odísť z reštaurácie bez zaplatenia alebo vôbec nevchádzať. Ak sa konflikt vyvinul až do tohto štádia, bude to zložitejšie. Naše skúsenosti pochádzajú len z prípadu Raffle's, ktorý, ako ste si prečítali, skončil neúspechom. Majiteľ sa môže nahnevať a možno bude treba organizovať malú skupinu ľudí každý týždeň alebo dva. V dlhodobom meradle sme s tým mali veľké problémy.

Ak si v istej chvíli uvedomíme, že nám dochádza dych, je lepšie skončiť a urobiť poslednú akciu, najlepšie takú, ktorá firmu zasiahne finančne. Príkladom môže byť proletárska večera, akú sme plánovali urobiť v prípade Raffle's. Nanešťastie, s takýmito akciami nemáme zatiaľ žiadne skúsenosti. Dúfame, že ich získame počas nasledujúcich rokov.

Najrýchlejšou cestou k víťazstvu sú nepochybne dobrý vzťah medzi poškodeným pracujúcim a podpornou skupinou a maximum odhodlania riešiť konflikt. Ďalej je dôležitý jasný prístup, aby sme všetko zvládli bez pochybností a diskusií v nesprávnom čase. Nakoniec je dôležité vystupňovať napätie, informovať tých, ktorých sa to týka, založiť si zložku a posielať aktualizácie.

Poznámky:
1. Nie je to jeho pravé meno.
2. Množstvá sa rovnajú starým v holandských guldenoch.
3. Až do roku 2000/2001 bolo pre legálne zamestnaných ľudí zo zahraničia, akým bol aj Leon, relatívne jednoduché nájsť si prácu. Dokonca aj niektoré dočasné pracovné pozície „zaručovali" celkom príjemné pracovné podmienky.
4. *Vrije Bond* (Slobodný zväz) bol založený koncom 80. – začiatkom 90. rokov, keď anarchisti dobrovoľne odišli alebo boli vytlačení z revolučného syndikalistického zväzu O.V.B.

Niektorí prešli do *Vrije Bond*. Po niekoľkých rokoch zväz opustil cestu revolučného syndikalizmu a nastalo obdobie ticha. V tom čase mali len solidárny fond a vydávali časopis *Buiten the Orde* (Mimo poriadok). Pred niekoľkými rokmi do *Vrije Bond* vstúpila AGA. V súčasnosti sa snaží znovu ho oživiť.

5. Predstavte si staré domy v centre Amsterdamu. Tieto domy majú za sebou často ďalší dom (tzv. zadný dom). Kancelária bola v malej zafajčenej miestnosti v takomto zadnom dome, ktorý bol spojený s kaviarňou. Atmosféra bola preto ešte pochybnejšia.

6. V roku 2006 niekoľko novín informovalo o tom, že Albertovi Fernandezovi sa vyhrážal násilník, ktorého najal jeden z majiteľov nehnuteľností v Amsterdame počas obdobia, kedy sme ho obťažovali. Tento muž chcel kúpiť Albertove reštaurácie. Ten ich však nechcel predať, a tak ho majiteľ nehnuteľností nechal zastrašovať. Neúspešne. Možno práve preto sa nás Alberto nebál: nevyhrážali sme sa zabitím jemu ani jeho deťom, len sme sa snažili odohnať mu zákazníkov.

7. Dirk Kloosterboer o tom publikoval článok skôr, a to v decembri 2005. Titulok znel: *Thajská reštaurácia donútená vyplatiť dlžnú mzdu*.
www.nieuwsuitamsterdam.nl/English/2005/05123101.htm

8. Nie je to jeho pravé meno.

9. *Flexmens*, čiže Flexľudia, predstavujú malú skupinu ľudí, ktorá vydáva štvrťročník s rovnakým názvom, v ktorom sa venuje problému dočasnej práce. Spolupracujú so sieťou EuroMayDay. Sformovali sa asi pred rokom, ešte predtým, ako sme začali riešiť tento konflikt. AGA s nimi v roku 2005 spoluorganizovala Precair Forum a MayDay akcie.

10. Človek zo *Searchwebu* citovaný v článku Thajská reštaurácia donútená vyplatiť dlžnú mzdu. Pozri tiež poznámku 7.

2006. Reakciou na oba problémy boli akcie na pracoviskách a na verejnosti, ktorých sa zúčastnili aj členovia FAU. Odpor bol zlomený po dosiahnutí dohody medzi Ver.di a Dolným Saskom.

Koncom decembra 2007 klauzuly, ktoré sa týkali pracovného času a ročných odmien, prestali platiť, a FAU-Hanover sa pripravuje na prichádzajúce boje. Odvtedy, ako došlo k štrajku, do FAU vstúpilo niekoľko nových členov, zamestnaných vo verejnom sektore. V máji 2006 počas štrajku sa FAU-Hanover rozhodla založiť lokálny štrajkový fond, ktorý bude pomáhať členom zapojeným do bojov. Počas prvého štrajku prichádzali ponuky poskytnúť materiálnu a finančnú pomoc od sekcií FAU v Brémach, Hamburgu, Hanoveri a Osnabrücku. Pre prípad, že do štrajku vstúpi iná sekcia FAU, bol vytvorený regionálny štrajkový fond. V nasledujúcich štrajkoch chce FAU-Hanover vystupovať oveľa agresívnejšie a verejnejšie. Cieľom je zvýšiť našu členskú základňu, aby na pracoviskách mohli vzniknúť stále skupiny FAU.

Heiko (FAU-Hanover)

Poznámky:

1. DBB je pomerne konzervatívna skupina organizácií, ktoré zastupujú rôznych zamestnancov vo verejnom sektore. Treba poznamenať, že DBB sa len zriedka uchýli k niečomu, čo pripomína ostrejšiu akciu. Zvyčajne vyjednáva.

2. Mali by sme tiež spomenúť, že zákaz práce (*Berufsverbot*), ktorý zakazuje jednotlivcovi pracovať v istej oblasti alebo zamestnaní, môže vyplynúť z členstva v radikálnej organizácii. Je však zriedkavé, že by sa takýto prípad dostal až pred súd.

aby sa pracujúci nikdy nenaučili bojovať. Na mnohých miestach vedenie odborov stratilo dôveryhodnosť kvôli svojej činnosti: kvôli prázdnym sľubom, podvádzaniu členov, strategickým a taktickým chybám počas štrajku, neprítomnosti a neangažovanosti funkcionárov, dezinformovanosti a nedostatku koordinácie medzi jednotlivými štrajkovými výbormi, ktoré konali na vlastnú päsť a v dôsledku toho stratili vplyv. Mnohí zamestnanci, ktorí hlasovali za štrajk, sa ho nezúčastnili, a postupom času začali pracovať aj členovia odborov a stali sa štrajkokazmi. Štrajkujúcich to samozrejme nahnevalo, či už na Wunstorfskej klinike, Hanoverskej univerzite alebo inde.

To, čo sa počas tohto obdobia stalo, bolo výsledkom domácej politiky združení založených na platených odborových byrokratoch, mentalite nátlakových skupín a pasivite radových členov. Dôsledkom bolo, že väčšina členov čakala na príkazy zhora. To, že štrajk postupne nabral bojovnejšiu formu a na niektorých miestach sa vytvorili akési siete medzi pracoviskami, je zásluha mnohých jednotlivcov. Veľa zamestnancov nikdy pred týmto štrajkom nediskutovalo o podmienkach na pracovisku alebo o tom, čo by sa na nich dalo zmeniť, a teraz robili prvé kroky. Zaujímavá bola otvorenosť, s akou sa o všetkom hovorilo, či už o pozdvihnutí povedomia o štrajku, o jeho cieľoch, problémoch v odboroch a vyjednávaní alebo o návrhoch na zlepšenie ich fungovania. Počas tohto obdobia sa hovorilo aj o vrcholiacich bojoch pracujúcich inde. 13. februára 2006 smetiari v Osnabrücku zablokovali smetiarske autá istého priemyselného komplexu. Polícia proti nim zasiahla veľmi tvrdo. Inde sa zase zamestnávatelia znova a znova pokúšali štrajk podkopať. Pozitívnym dôsledkom bolo, že istá miera samoorganizovanosti sa postupne stala bežnou. Nerozšírila sa však na každodenné problémy na pracovisku; v tejto oblasti boli bohužiaľ členovia odborov pasívni.

Zamestnanci vo verejnom sektore organizovaní vo FAU-Hanover sa zúčastňovali štrajkov od prvého dňa. Fakt, že pokračovali v boji napriek tomu, že nedostávali od Ver.di štrajkovú mzdu, zapôsobil na ich kolegov. Ich cieľom bolo zmobilizovať čo najviac kolegov, pričom nezáležalo na odborovej príslušnosti. Chceli tiež ľudí oboznámiť so samoorganizovaním. V „Informáciách o štrajku" zodpovedali niekoľko právnych otázok súvisiacich s bojom pracujúcich a pokúsili sa rozptýliť obavy z účasti na akciách.

Predohra budúcnosti
V priebehu štrajku sa na pracoviskách sformovalo niekoľko sekcií Ver.di, ktoré si od vedenia odborov udržiavali odstup. Spravodaj *Netzwerk* sa na Hanoverskej univerzite stále vydáva a jeden z členov FAU sa aktívne zapája do jeho prípravy. 7. augusta 2006 dvaja členovia FAU (z univerzity a z Wunstorfskej kliniky), ktorí sa aktívne zúčastnili štrajku, prijali pozvanie jednej zo skupín Ver.di, ktorá stojí v opozícii voči vedeniu. Na ňom vysvetlili anarchosyndikalistické princípy, štruktúru a aktivity, čo vyvolalo veľký záujem a lokálna skupina Ver.di vyhlásila, že je pripravená spolupracovať s FAU-Hanover v prípade ďalších konfliktov. Odvtedy sa však členská základňa tejto sekcie zmenšila natoľko, že v nej ostalo len veľmi málo aktívnych členov.

Na Wunstorfskej klinike sa podobné štruktúry ani neobjavili. Prekrýval sa tu problém verejných služieb a privatizácie väčšiny nemocníc v Dolnom Sasku, ktorá prebieha od leta

V RUKAVIČKÁCH ALEBO HOLÝMI PÄSŤAMI
SKÚSENOSTI FAU-HANOVER SO ŠTRAJKAMI VO VEREJNOM SEKTORE

ORGANIZOVANIE, RADIKALIZOVANIE A ZÚČASTNENIE SA ŠTRAJKU VO VEREJNEJ ZDRAVOTNÍCKEJ INŠTITÚCII (2005)

Pozadie
V máji 2003 zamestnanci nemeckých verejných služieb a reformistický „Združený odborový zväz služieb" (Ver.di) začali vyjednávať o zásadných zmenách existujúcich miezd a pracovných podmienok. Rokovania mali byť ukončené v januári 2005, no došlo k opakovaným zdržaniam. Cieľom bolo úplne nahradiť mzdovú štruktúru „Spolkovej zamestnaneckej zmluvy" (BAT), ktorá platila od roku 1961. Zmeny by zasiahli viac ako 2 milióny zamestnancov. Ver.di a jeho predchodcovia (ÖTV a DAG) sa k reforme vyjadrovali kladne. Tvrdili, že BAT, ktorá obsahuje 17 000 rozličných kategórií zamestnancov, je zastaralá a nepoužiteľná. Už od začiatku rokovaní bolo jasné, že Ver.di sa zamestnávateľom hodil k nohám. Potreba „prispôsobiť sa konkurenčnému prostrediu" a „otvoriť priestor na rokovanie", aby sme „odpovedali na špeciálne požiadavky jednotlivých odvetví" – tieto výroky zvyknú používať zamestnávatelia, no teraz sme ich počúvali od Ver.di. Obe strany sa zhodli na tom, že pracovný čas musí byť flexibilnejší a mzdy by mali viac závisieť od výkonu. Ver.di tieto závery prezentoval pred pracujúcimi ako úspech, tvrdiac, že vybojoval aj niekoľko výhod, napríklad viac individuálnej kontroly pracovného času. Príplatky však boli znížené a vo verejných službách bola vytvorená nová nízkopríjmová skupina. Ver.di tvrdil, že je proti outsourcingu a privatizácii „kľúčových služieb" ako napríklad stravovacích zariadení, nemocničných práčovní a pod. Bolo však jasné, že to nebolo nezištné stanovisko. Na zmluvy zamestnancov, ktorých sa dotýkalo outsourcovanie, sa dovtedy neuplatňovala Spolková zamestnanecká zmluva, bola tu však nádej, že nová zmluva zabráni zamestnávateľom v takýchto praktikách. O týchto zamestnancov sa teda mal postačať Ver.di, no zamestnanci mali na oplátku prijať nižšie mzdy.

Plánovanie útoku
Do jari 2004 všetci verejní zamestnávatelia (spolková vláda, spolkové krajiny a miestne správy) sedeli za rokovacím stolom. Ver.di neskôr rokoval len so spolkovou vládou a Združením zamestnávateľov miestnych správ (VKA), pretože spolkové krajiny zastrešené organizáciou TdL v júni 2003 oznámili zrušenie vianočných odmien a platených dovoleniek (neskôr ich príklad nasledovala aj spolková vláda) a 30. apríla 2004 zrušila aj predchádzajúcu zmluvu o pracovnom čase. Spolková krajina Hesensko zašla až tak ďaleko, že z TdL vystúpila, čo znamenalo, že nové zmluvy a úpravy miezd vo verejných službách (známe pod skratkou TVÖD) sa ďalej týkali len zamestnancov spolkovej vlády a miestnej správy, a to od 1. októbra 2005. BAT teda prestal platiť pre 900 000 ľudí, ktorých zamestnávateľom boli spolkové krajiny. Ďalej došlo k tomu, že niekoľko spolkových krajín predĺžilo pracovný čas: v Bavorsku mali všetci zamestnaní po máji 2004 42-hodinový pracovný týždeň, v Bádensku-Württembersku zase 41-hodinový. Takáto zmena je porovnateľná s približne 9-percentným poklesom miezd. Ver.di už v roku 2003 súhlasil v zmluve s mestským parlamentom v Berlíne

s 37-hodinovým týždňom bez navýšenia miezd, čo zodpovedá 8 až 12-percentnému poklesu zárobku.

Ústupky
Spolková vláda a miestne správy verili vo svoje víťazstvo a bezočivo žiadali, aby sa mzdy vôbec nezvyšovali. Hrozili, že inak prerušia rokovania. To sme však neočakávali, dokonca ani keby Ver.di považoval reformu za prioritu. Situácia sa teda vyvinula tak, že aj keď pôvodný plán bol iný, Ver.di nezrušil platnosť existujúcej zmluvy do 31. januára 2005.
V zmluve sa nachádzala aj klauzula o „dohode o zmieri“, čiže Ver.di zároveň odmietol použitie odborových akcií. Nasledovalo niekoľko verejných prejavov odporu, ako napríklad „výstražné štrajky“ v niekoľkých spolkových krajinách, no mobilizovali sa len zamestnanci jednotlivých krajín, aby svojich zamestnávateľov dostali späť za rokovací stôl. Spolkovými krajinami ani nehlo.

Vo februári dosiahol Ver.di dohodu s spolkovou vládou a miestnymi správami, ktoré schválili TVÖD. Minister vnútra Schilly, bývalý zelený, v súčasnosti sociálny demokrat, ktorý bol hlavným vyjednávačom vlády, mohol hrdo oznámiť, že nová zmluva a reformy nielenže nevplývajú na náklady, dokonca ich znižujú. Ver.di sa znova prezentoval ako víťaz. Jediní porazení boli pracujúci. Niektoré nariadenia TVÖD sa mali medzi Ver.di a zamestnávateľmi vyjasniť až neskôr, keď už zamestnanci nebudú mať žiadny vplyv, keďže stále platilo, že na začiatku hlasovali v prospech zmluvy.

Hlavným vyjednávačom TdL bol minister financií Hartmut Möllring (kresťanský demokrat z Dolného Saska). Už na začiatku sa vyjadril, že spolkové krajiny neprijmú TVÖD ani inú dohodu, na tvorbe ktorej sa nepodieľali. Rokovania sa nezačnú, kým Ver.di neschváli predĺženie pracovného času – Dolné Sasko sa už teraz vyhrážalo prepúšťaním. Ver.di požadoval zachovanie pôvodnej mzdovej štruktúry a prijatie zmluvy, s ktorou súhlasila spolková vláda a miestne správy. Niekoľko mesiacov sa vyhrážal stupňovaním konfliktu, no nepodnikol nijaké konkrétne kroky. Zanechal teda dojem, že ostrý, časovo neobmedzený štrajk (ako protiklad výstražných štrajkov) nikdy nepríde.

Vo februári 2005, kedy dosť snežilo, mnohí údržbári ciest v Hanoveri a okolí organizovali blokády. Keď im však polícia prikázala, aby vyprázdnili cestu pre autá, poslúchli. Začali sa využívať štrajkokazi, či už zamestnanci miestnej samosprávy alebo súkromného sektora služieb.

Odborová byrokracia šliape na brzdu
Ver.di sa stále pokúšal uzavrieť zmluvy s jednotlivými spolkovými krajinami a zdalo sa, že je pripravený prijať kompromis. Ponuky, ktoré dával zamestnávateľom, sa rovnali zrade záujmov jeho členov. Navyše zamestnávatelia mali iné plány. V dôležitých otázkach odmietli ustúpiť – TdL považoval ústupky Ver.di za prejav slabosti a chcel viac: retroaktívnu platnosť 42-hodinového týždňa pre nových zamestnancov a dieru v zmluve, ktorá by umožňovala ďalšie predlžovanie pracovného času. 25. apríla 2005 Ver.di konečne vyhlásil rokovania za neúspešné. Wolfgang Denia, vtedajší šéf Ver.di v Dolnom Sasku, spolkovým krajinám rýchlo

nemocnice, aby rozširovali ich vlastné informačné letáky, boli v podstate bojkotované. Počas nasledujúcich týždňov a mesiacov motivácia štrajkujúcich na klinike klesala.

Po viac ako troch mesiacoch väčšina štátnych zamestnancov (so zmluvou so spolkovou krajinou) trpela únavou zo štrajku. Rastúce diery v peňaženkách začali mať vplyv dokonca aj na tých, ktorí chceli v boji pokračovať. Čoraz väčší počet kolegov sa vzdával a okolo Veľkej noci značne klesla úroveň mobilizácie. Pripisujeme to najmä vedeniu Ver.di a DBB. Mnohým po čase nebolo jasné, či ešte štrajkujú alebo už nie. Keď niekoľko členov vedenia štrajku znova začalo pracovať, hoci štrajk stále trval, bolo jasné, že boj sa skončil. Nekompetentnosť vedenia odborov na jednotlivých pracoviskách naberala groteskné rozmery. Oznamy o akciách sa niekedy dostali ku kolegom na Wunstorfskej klinike až tesne pred ich začiatkom, takže o nich niektorí ani nevedeli. Dôsledkom bolo, že vplyv člena FAU tiež poklesol. Zameral sa najmä na kolegov na svojom oddelení nemocnice, ktoré bolo stále jednotné. Štrajk však už nemal takú silu ako počas prvých dní.

Zmluva
19. mája 2006 spolkoví zamestnávatelia z TdL dosiahli dohodu s Ver.di, známu pod názvom „Zmluva o mzdách pre štátne verejné služby“ (TV-L). 83,5% členov Ver.di hlasovalo za zmluvu a ukončenie štrajku. Na Wunstorfskej klinike a Hanoverskej univerzite sa však objavili aj hlasy z Ver.di a DBB za pokračovanie štrajku. Ostatní už dlho požadovali jeho ukončenie a dúfali, že bude opäť platiť stará zmluva. To sa však nepodarilo. O detailoch v rámci TV-L sa malo rokovať v nasledujúcich mesiacoch. Z tohto procesu však boli radoví členovia odborov vylúčení, presne ako v prípade predchádzajúcej zmluvy TVÖD.
V podstate bola TV-L založená na TVÖD, no zahŕňala niekoľko podmienok „platiacich špeciálne pre spolkové krajiny“. Rozdiely sa prejavili v pracovnom čase, a to nielen medzi jednotlivými krajinami, ale aj medzi rozličnými pracovnými pozíciami. Zamestnanci nemocníc a kliník, streetworkeri a zamestnanci v oblasti starostlivosti o deti dosiahli najlepšiu pozíciu: ich pracovný čas dosahoval 38,5 až 39,9 hodiny týždenne. Bolo jasné, že tí, ktorí najviac štrajkovali, dosiahli najviac, aj keď to veľmi nesúviselo s účasťou na štrajku ako takom, ako ukazuje porovnanie Hanoverskej univerzity a Wunstorfskej kliniky. Vo východnom Nemecku bol zachovaný 40-hodinový pracovný týždeň. Presadili sa aj ročné odmeny vo výške 35-95% mzdy v závislosti od typu zamestnania. Vyrovnávanie miezd „nových zamestnancov“ prebieha postupne po krokoch, nie okamžite. Boli prijaté aj „únikové“ klauzuly, ktoré zamestnávateľom umožňujú zrušiť dané pracovné časy a odmeny po 31. decembri 2007. Znova bude musieť prebehnúť vyjednávanie s jednotlivými spolkovými krajinami. Ukazuje sa, že odbory mali v pláne vytvoriť zásadné rozdelenie medzi jednotlivými typmi zamestnaní.

Zhrnutie
Počas mesiacov, kedy sa štrajkovalo, sa Ver.di znížil k špinavým trikom, čo si všimli všetci, ktorí sa do štrajku zapojili, a dokonca aj tí, ktorí stáli mimo. Po prvý raz za posledných desať rokov zamestnanci vo verejnom sektore štrajkovali – no boli sami. Národná kancelária Ver.di a DBB utrpela poriadny úder a teraz čelila dileme. Vedenie potrebuje radových členov, aby bolo v bojoch dostatočne silné. No prebyrokratizované odbory urobili všetko preto,

V marci štrajkujúci členovia FAU-Hanover vytlačili 400 kópií brožúry s názvom „Informácie o štrajku #1", v ktorej popísali práva pracujúcich, ktorí nie sú organizovaní v odboroch. Rozdali ich zamestnancom spolkovej vlády a miestnej správy v Hanoveri a okolí. Reakcia bola úžasná: členovia Ver.di pomáhali s distribúciou brožúry, pretože im ich odbory nič podobné neponúkali. Prvé štrajkové noviny, ktoré vytvoril Ver.di na Hanoverskej univerzite, dokonca citovali časti brožúry vo svojom prvom – marcovom – čísle.



9. marca 2006 sa FAU-Hanover zúčastnila celoštátnej demonštrácie pracujúcich vo verejnom sektore na námestí Opernplatz. Demonštrujúcich bolo zhruba 20 000. V pláne bolo vydanie ďalších dvoch „Informácií o štrajku". Aprílové číslo sa malo venovať vyjednávaniu o mzdách a májové zase Zmluve o mzdách v štátnych službách (TV-L). Žiaľ, z dôvodu nedostatku času neboli vydané.

Na pracovisku

Situácia na Wunstorfskej klinike môže slúžiť ako príklad schopnosti členov FAU ovplyvniť štrajk na pracovisku. 120 zamestnancov za šichtu tam štrajkovalo od 14. do 16. februára 2006. Nadšenie pre štrajk bolo na mnohých klinikách a nemocniciach pomerne vysoké – štrajk podporovalo takmer 100% pracujúcich. Na mnohých miestach zostal počas štrajku len minimálny počet zamestnancov. Kolegovia, ktorí tvorili „bojovné jadro", nielenže zabraňovali štrajkokazectvu, ale ukazovali aj svoju podporu – nosili gombíky, ktorými vyjadrovali solidaritu štrajkujúcim. Deň pred štrajkom (13. februára) správa nemocnice zamestnancov informovala, že nemocnica podpísala s Ver.di a Zväzom nemocníc Dolného Saska pri DBB (FNL) núdzovú zmluvu, aby zabezpečila starostlivosť o pacientov. Nikto zamestnancom nevysvetlil, ako majú zmluvu splniť, a tak vzali všetko do vlastných rúk a zorganizovali sa. Dosť ich ovplyvnil jeden člen FAU. Zamestnanci sa rozhodli, že chod nemocnice budú zabezpečovať ako počas víkendov a sviatkov. To malo okamžitý dopad, pretože štrajk podporilo len málo odborných lekárov. V prvý deň štrajku museli kolegovia, ktorí mali pohotovosť, dokonca čeliť útokom vedúcich oddelení, lekárov a psychológov. Objavili sa konflikty týkajúce sa definície pohotovostnej služby. Kolegovia v službe napríklad odmietli chodiť po pacientov do návštevných miestností a voziť ich z jedného miesta na druhé kvôli terapii. Dobré vzťahy člena FAU so spolupracovníkmi sa vyplatili. Hoci boli niektorí zamestnanci proti štrajku, odmietali vykonávať tieto úlohy – nikto nechcel svojich kolegov bodnúť do chrbta. Atmosféra v nemocničnom bufete naopak nebola vôbec jednotná: ľudia z jednotlivých oddelení sa držali od seba. Znova a znova sa ozýval návrh prejsť areálom nemocnice, čo vedenie štrajku zamietlo. 14. februára popoludní sa ale uskutočnili dva takéto pochody. Pokusy predstaviteľov Ver.di a FNL presvedčiť zamestnancov

vyhlásil „dlhý a tvrdý boj". Hartmut Möllring, hlavný vyjednávač TdL, ho unavene odbil: „Nejaký ten štrajk prežijeme." Ver.di vlastne nemal čo použiť proti spolkovým krajinám: miera organizovanosti bola pomerne nízka, aj keď mobilizácia bola možná. Pripravenosť 900 000 zamestnancov urobiť niečo na podporu novej zmluvy TVÖD však mala svoje hranice. Mnohí pochopili, že v porovnaní so starou BAT je krokom späť. Aby si Ver.di zachránil tvár, vedenie sa na poslednú chvíľu vyhlo veľkej konfrontácii: „Rozsiahle štrajky boli pozastavené," oznámil predseda Ver.di Frank Bsirske. Namiesto toho sa chceli sústrediť na „nepredvídateľné, pružné, kreatívne akcie". Nakoniec sa však odborová byrokracia musela podriadiť tlaku členskej základne. Zamestnanci univerzitných nemocníc v Baden-Württembergu sa do boja zapojili ako prví, keď ich skupina Ver.di začiatkom októbra vyhlásila ostrý, časovo neobmedzený štrajk. Sestričky, ošetrovatelia, ale aj administratívni pracovníci, technici a zamestnanci kuchýň stáli na čele štrajku proti predlžovaniu svojho pracovného času a znižovaniu miezd.

Rozdelení

Ver.di pochoval princíp jednotných a univerzálnych zmlúv už tým, že sa rozhodol uzavrieť separátne zmluvy so spolkovou vládou a miestnou správou vo verejných službách. Vedenie bolo obviňované, že brzdí odhodlanie vlastných členov štrajkom bojovať proti spolkovým krajinám. Predovšetkým vytvorilo situáciu, ktorá rozdelila pracujúcich vo verejných službách. Zamestnanci miestne správy boli tradične skupinou, ktorá bojovala najtvrdšie a najefektívnejšie a dokázala celkom ochromiť citlivé sektory a služby, ako napríklad odvoz odpadu.



Demonštrácia počas štrajku pracujúcich vo verejných službách v Hanoveri.

V konflikte so spolkovými krajinami sa na nich však úplne zabudlo, čo Ver.di prinútilo mobilizovať vo všetkých sektoroch. Motivácia a morálka počas výstražných štrajkov v jednotlivých krajinách nebola veľmi vysoká a zúčastnili sa ich hlavne údržbári ciest, zamestnanci nemocničných kuchýň a práčovní – pre väčšinu z nich to bol ich prvý štrajk.

Všetko zlé je na niečo dobré

Zaujímavosťou je, že do roku 2005 vedeli zamestnanci vo verejnom sektore len veľmi málo o rokovaniach o mzdovej reforme. Mnohí dokonca vôbec nevedeli, čo ich zasiahne. Preto sa členovia FAU zamestnaní vo verejnom sektore rozhodli svojich kolegov informovať. Ich cieľom bolo odvrátiť útoky zamestnávateľov a vedenia odborov, ktoré mali dopad na mzdy a pracovné podmienky, a dosiahnuť zrušenie zmien v novej zmluve. Pre FAU-Hanover to v prípade štrajku znamenalo boj proti vedeniu Ver.di aj proti zamestnávateľom.

V danej situácii bolo treba vytvoriť alternatívu k Ver.di. Napomohlo tomu, že Marburgské odbory doktorov (MB) prestali po 40 rokoch spolupracovať s Ver.di a zorganizovali nezávislý štrajk v univerzitných nemocniciach, ktorý sa začal v auguste 2005. MB mali vlastné mzdové požiadavky, mobilizovali a od septembra viedli nezávislé rokovania s TdL. Ďalší partner Ver.di, DBB-Mzdový zväz, ktorý zastupoval 40 byrokratických asociácií, znova a znova pretláčal vlastné ciele a požiadavky, aby si ho niekto všimol[1]. Netreba zabúdať, že tieto združenia nemajú nič spoločné s anarchosyndikalistickým konceptom boja pracujúcich: nie sú demokratické, založené na princípoch solidarity a triedneho boja, nemajú sociálnu perspektívu ani revolučné ciele. Tieto konflikty medzi rôznymi typmi odborov však pracujúcim priniesli nový pohľad na rozličné odbory. Na veľkých demonštráciách a manifestáciách v roku 2006 sa zúčastnilo niekoľko malých odborových zväzov. Práve takto sa ukázalo, že existuje alternatíva voči pozliepanému kolosu menom Ver.di. A čo viac, kapitulácia Ver.di pri zmluve o jednotných mzdách dosť pomohla – boj sa už netýkal iba citlivých oblastí verejného sektora, ale všetkých verejných služieb. Ďalším faktorom bola nespokojnosť s odborovou byrokraciou, ktorá vyzývala na štrajk bez toho, aby niečo konzultovala s radovými členmi. Mnohí si vtedy uvedomili, že ich volajú do boja za zhoršenie ich pracovných podmienok a vedeniu Ver.di prestali dôverovať. Všetky tieto faktory pozitívne ovplyvnili možnosti FAU-Hanover zviditeľniť sa.

Prvé kroky

Ver.di vyzval zamestnancov inštitúcií vyššieho vzdelania v Dolnom Sasku, aby sa 23. novembra 2005 zapojili do výstražného štrajku. Len málo zamestnancov v Hanoveri na túto výzvu reagovalo. Pred stanom štrajkujúcich sa zhromaždilo asi 40 ľudí, ktorí protestovali proti „Zmluve o mzdách pre vedeckých pracovníkov", ktorú navrhli rektori inštitúcií vyššieho vzdelania (HRK), a podporili prijatie TVÖD, ktorá platila pre zamestnancov spolkovej vlády a miestnej správy. Títo členovia Ver.di ďalej žiadali, aby bol zachovaný 38,5-hodinový pracovný týždeň, čo bola námietka proti štruktúre miezd, ktorá počítala s 39-hodinovým. Avšak najbližšie k podstate problému sa dostali členovia FAU-Hanover zamestnaní na univerzite. Spolu s kolegami z ostatných inštitúcií verejného sektora (Wunstorfskej štátnej nemocnice a Združenia mládeže) vyjadrili podporu boju proti TdL a HRK, no tiež odpor voči TVÖD, ktorú vyjednal Ver.di. Štyria členovia FAU na univerzite namiesto toho podporili mzdovú štruktúru v zmluve BAT, ktorá by sa mohla uplatňovať retroaktívne aj pre nových zamestnancov a študentov zamestnaných na polovičný úväzok.

Členovia Ver.di a aj neorganizovaní zamestnanci univerzity reagovali na tento návrh so záujmom, čo viedlo k dlhej diskusii. Objavili sa aj otázky týkajúce sa samotnej FAU

a politický monopol Ver.di bol zlomený. Funkcionár Ver.di na tento „pokus o rozštiepenie" reagoval podozrievavo, no nakoniec mu neostalo nič iné, len odpovedať na argumenty FAU. Aj on musel nakoniec uznať, že zavedenie nízkopríjmových pozícií v TVÖD by nezabránilo ďalšiemu outsourcovaniu vo verejnom sektore.

Štrajkujeme

Vo februári 2006 sa konečne ozvali hlasy z reformistických odborov, hovoriace v prospech ostrých, časovo neobmedzených štrajkov vo verejnom sektore. Vo verejnom sektore pracovalo pomerne veľa členov FAU, napríklad v Štátnej nemocnici v Dolnom Sasku, na psychiatrickej klinike pri Hanoveri a na Hanoverskej univerzite. Od 16. februára do mája 2006 bola univerzita dejiskom štrajku. Jeden člen FAU sa ním nepretržite zaoberal a koncom februára ho dokonca zvolili do štrajkového výboru, v ktorom ostal až do konca štrajku. Čoskoro všetci jeho kolegovia vedeli, že je členom FAU, no to mu situáciu vôbec nesťažovalo. Počas tohto obdobia sa zapojil do príprav a organizácie zhromaždení, kde sa rozhodovalo o štrajku, a zúčastnil sa niekoľkých akcií na univerzite a v Hanoveri.
Pripojil sa tiež k štrajkovým delegáciám v Dolnom Sasku. Počas tohto obdobia Ver.di a DBB-Mzdový zväz žiadali len jednodňové štrajky vo Wustofskej nemocnici v spojení s veľkými demonštráciami a zhromaždeniami. Po každom takomto štrajku boli ďalšie aktivity pracujúcich zamietnuté štrajkovým výborom – nevolenou inštitúciou zloženou najmä z členov výboru zamestnancov Ver.di a DBB. Väčšinou išlo o zamestnaneckých dôverníkov. Ostrý, časovo neobmedzený štrajk bol teda stále prerušovaný, no nebol ukončený – dalo sa v ňom kedykoľvek pokračovať.

Člen FAU zamestnaný v nemocnici sa zúčastnil týchto jednodňových štrajkov. Okrem toho sa snažil ovplyvniť diskusie na štrajkových schôdzach a mobilizoval organizovaných aj neorganizovaných kolegov. Do diskusií sa snažil zatiahnuť aj zamestnancov iných kliník. Počas tohto obdobia sa na pracovisku neprezentoval ako člen FAU; rozhodol sa tak po tom, čo ho jeden z pacientov tesne pred začiatkom štrajkov prezradil niekoľkým spolupracovníkom. Počas nasledujúcich týždňov po tomto incidente sa stretával s problémami s kolegami, ktorí ho označili za „ľavicového extrémistu" namiesto toho, aby ho vnímali ako odborového aktivistu. Nakoniec sa situácia upokojila; so spolupracovníkmi mal vždy dobré kolegiálne vzťahy, ktoré sa po čase obnovili.

Na demonštráciách a zhromaždeniach v Hanoveri bola situácia úplne iná. FAU-Hanover rozdávala letáky a text „Informácie o štrajku" a vytiahla svoje vlajky. Na začiatku štrajkujúcich z nemocnice vrátane člena FAU vozili do Hanoveru autobusy. Tam sa štrajkujúci a ďalší členovia FAU-Hanover stretli a spolu pokračovali na miesto konania zhromaždenia. Kolegovia nášho člena to nepovažovali za problém, no neprejavili väčší záujem[2].

FAU sa teda pripojila k 1500-2000 štrajkujúcim z Hanoveru a okolia ako zväz. Cieľom bolo rozšíriť medzi pracujúcimi v rôznych verejných službách posolstvo FAU. Požiadavka na udržanie zmluvy BAT sa stretla s pozitívnymi reakciami mnohých štrajkujúcich a FAU mala medzi nimi dobrý ohlas. Niekoľkokrát odpovedali napríklad na otázku, čo znamenajú iniciály FAU. Jedna zo štrajkujúcich sa vyznala lepšie ako ostatní: opýtala sa, či je FAU niečo ako „nemecká CNT".